

Lehrlinge in der Berufsausbildung: zu einigen Aspekten der Persönlichkeitsentwicklung von Lehrlingen im Prozeß der beruflichen Bildung und Erziehung

Forschungsbericht / research report

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Zentralinstitut für Jugendforschung (ZIJ). (1980). *Lehrlinge in der Berufsausbildung: zu einigen Aspekten der Persönlichkeitsentwicklung von Lehrlingen im Prozeß der beruflichen Bildung und Erziehung*. Leipzig. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-375123>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

ZENTRALINSTITUT FÜR JUGENDFORSCHUNG

Direktor: Prof. Dr. habil. W. Friedrich



ZIJ-interner Forschungsbericht:

LEHRLINGE IN DER BERUFSAUSBILDUNG

**Zu einigen Aspekten der Persönlichkeitsentwicklung von
Lehrlingen im Prozeß der beruflichen Bildung und Erziehung**

**(Auswertung und Interpretation der Ergebnisse aus der
Lehrlingsstudie mit den Fragebogen LGA, LGS und LGE und
der Komplexstudie U 79 mit dem Fragebogen KFL)**

Leipzig, im Juli 1980

- Zielstellung:** Analyse wesentlicher Bedingungen und Voraussetzungen der Persönlichkeitsentwicklung Jugendlicher in der Berufsausbildung hinsichtlich
- der Ausprägung politisch-ideologischer Grundpositionen,
 - der Einstellungen zum Beruf und zur Berufsausbildung, zur Arbeit und bestimmten Anforderungen,
 - der Gestaltung der sozialen Beziehungen zwischen Lehrlingen und ihren Lehrkräften,
 - des Einflusses der Arbeitskollektive und ihrer gesellschaftlichen Aktivität
- Population:** Eine repräsentative Anzahl von 2255 Lehrlingen aus 46 der häufigsten Berufe in allen Lehrjahren aus 13 volkswirtschaftlichen Zweigen und Bereichen und 10 Bezirken der DDR.
- Zeitraum der Untersuchung:** März bis Juli 1979
- Methodik:** Dr. sc. W. Hennig, Dr. K. Liesk, U. Siegel
- Organisation:** Dr. S. Siebenhüner
- Stat. Aufbereitung:** Dr. Dr. R. Ludwig
- Forschungsleiter:** L. Scholz
- Bearbeiter:** Dr. W. Gerth (3.1.1.)
L. Scholz (3.2., 3.3.3. mit Dr. sc. B. Bertram)
(3.4., 4. mit C. Carl)
(3.5.1. mit B. Kaftan)
- Gesamtverantwortung:** Prof. Dr. habil. W. Friedrich

<u>Inhalt</u>	<u>Blatt</u>
1. Einleitung	5
2. Hauptergebnisse und Verfügbare Ergebnisse	8
3. Mängelergüsse	13
3.1. Politisch-ideologischer Bewusstseinsstand	13
3.1.1. Ideologische Grundpositionen	13
3.1.2. Ausprägung der Wehrdienst- und Verweigerungsbereitschaft	13
3.2. Problem des Berufswahlprozesses	29
3.3. Die Stellen und Positionen zur beruflichen Ausbildung	41
3.3.1. Grundsätzliche Motivationen zur Berufsausbildung	41
3.3.2. Ausprägung der Zufriedenheit mit der Berufsausbildung und deren Bedingungen	46
- Berufsausbildung allgemein	
- Berufstheoretische Ausbildung und ihre Bedeutsamkeit	
- Berufspraktische Ausbildung	
3.3.3. Ausprägung wesentlicher Grundpositionen zur Arbeit	50
- Arbeitszeitausnutzung	
- Arbeitszufriedenheit	
- Arbeitsintensität	
- Arbeitsrichtigkeit	
- Arbeits- und Betriebsverbundenheit	
3.3.4. Leistungsseinstellungen und Leistungs- verhalten	63
3.4. Die sozialen Beziehungen zwischen dem berufsausbildungspersonal und der Lehrlinge	74
3.5. Die Arbeitsbedingungen der Lehrlinge in Arbeits- betrieben	83

	<u>Blatt</u>
3.5.1. Lehrlinge in Arbeitskollektiven während der beruflichen Spezialisierung	83
3.5.2. Der Übergang in das Berufsleben	98
3.6. Zur gesellschaftlichen Aktivität der Lehrlinge im sozialistischen Jugendverband	100
4. Demographische Angaben zur Untersuchungs- population	118
4.1. Lehrlingspopulation	118
4.2. Berufspädagogisches Personal	122
5. Schlussbemerkungen	126
6. Anhang (4 Tabellen)	131

1. Einleitung

Bei der Entwicklung der sozialistischen Gesellschaft stehen die Aufgaben der Ausbildung und Erziehung des Nachwuchses der Arbeiterklasse stets im Blickpunkt der politischen Führung durch die Partei.¹ Das gilt in ganz besonderem Maße für die Berufsausbildung, die als Bestandteil des einheitlichen sozialistischen Bildungswesens in enger Verbindung mit der Volkswirtschaft weiter mit dem Ziel vervollkommen wird, allseitig gebildete, klassenbewußte Facharbeiter herauszubilden, die den Ansprüchen an eine hohe Qualität und Effektivität der Arbeit gerecht werden und die mit Abschluß ihrer beruflichen Ausbildung beständige Facharbeiterleistungen erreichen. Im gemeinsamen Beschluß² sind die Aufgaben abgesteckt, die sich aus der strategischen Zielstellung des IX. Parteitagcs ergeben, in der DDR weiterhin die entwickelte sozialistische Gesellschaft zu gestalten und so grundlegende Voraussetzungen für den allmählichen Übergang zum Kommunismus zu schaffen. Die kommunistische Erziehung der Arbeiterjugend einschließlich einer auf höchstem Niveau stehenden Bildung ist der gesellschaftliche Auftrag an die sozialistischen Betriebe und Kombinate, die während der Zeit der Berufsausbildung umzusetzen ist.

Gegenwärtig sind etwa 520 000 Jugendliche in der Berufsausbildung, darunter ca. 32 000 mit Abiturausbildung zur Erreichung der Hochschulreife. Die Jugendlichen können zwischen 300 Ausbildungsberufen, darunter 224 für Abgänger der 10. Klasse der POS, mit ca. 600 Spezialisierungsrichtungen auswählen. Die Anzahl der jährlich in ausreichender Menge zur Verfügung stehenden Ausbildungsplätze richtet sich nach gesellschaftlichen Bedürfnissen. Soweit Jugendliche nach Absolvierung der POS keine weiterführende Bildungseinrichtung besuchen, erlernen sie einen Beruf. Das stellt hohe Anforderungen an die jungen Menschen sowie an die Kader der Berufsbildung, an die sozialistischen Arbeitskollektive in den Betrieben und Einrichtungen aber auch an die gesellschaftlichen Organisationen, vor allem an den sozialistischen Jugendverband.

¹ Vgl. Bericht des ZK der SED an den IX. Parteitag der SED, Berichterstatter: E. Honecker, Dietz Verlag, Berlin 1976, S. 100

² Vgl. Gemeinsamer Beschluß ... vom 7.2.76, VuM 1/77 des Staatssekretariats für Berufsbildung

Ihre Verantwortung für die Bildung und Erziehung wächst besonders im Hinblick auf die kommunistische Erziehung und die weitere Effektivierung der Volkswirtschaft. Eine wesentliche Voraussetzung für die Bewältigung der steigenden Qualitätsanforderungen an die Erziehungs- und Bildungsarbeit sind genaue Kenntnisse, eine reale Einschätzung über den Stand bei der Herausbildung kommunistischer Einstellungen, Denk- und Verhaltensweisen der Jugendlichen in der Berufsausbildung. Gleichermäßen müssen die wichtigsten Bedingungen und Voraussetzungen bekannt sein, auf deren Grundlage sie sich entwickeln und festigen. Solche Informationen ermöglichen ein differenziertes Anknüpfen an den erreichten Entwicklungsstand und machen gleichzeitig auf Schwerpunkte und Reserven in der Erziehungs- und Bildungsarbeit sowie auf die Wirkung verschiedener objektiver Bedingungen und subjektiver Voraussetzungen aufmerksam.

Mit der Studie "Lehrlinge in der Berufsausbildung" werden folgende Einstellungs- und Verhaltensbereiche analysiert:

- Politisch-ideologische Grundpositionen,
- Seiten und Bedingungen der berufstheoretischen und berufspraktischen Ausbildung, vor allem in Arbeitskollektiven,
- Einstellungen und das Verhältnis Jugendlicher zur Arbeit und zu Arbeitsanforderungen,
- soziale Beziehungen zwischen Lehrlingen und Lehrkräften und in Arbeitskollektiven,
- Probleme des Berufswahlprozesses.

In die Untersuchung wurden 2255 Lehrlinge einbezogen, darunter 50 % Lehr~~l~~inge des 1. Lehrjahres, 44 % des 2. und 6 % des 3. Lehrjahres. Von der Untersuchungspopulation der Lehrlinge sind 58 % männlichen und 42 % weiblichen Geschlechts. 94 % sind Abgänger der 10. Klasse.

Die Untersuchung^{en} fandⁿ im Jan./Febr. (U 79) bzw. Mai bis Juli 1979 (Lehrlingsstudie) statt. Als "Rahmenbedingungen" sind in diesem Zeitraum hervorzuheben:

- 20. Mai - Kommunalwahlen,
- Juni - Eröffnung des Lehr- und Ausbildungsjahres 1979/80
- SALT II - und die Wiener Verhandlungen über Abrüstung.

Die Befragungen wurden mittels geschlossenem Fragebogen (für Lehrlinge des 1. Lehrjahres LGA 189 und für die höheren Lehrjahre LGS 199) durch Beauftragte in den beruflichen Ausbildungsstätten, Betriebsberufs- und kommunalen Berufsschulen, durchgeführt und verliefen in einer disziplinierten und aufgeschlossenen Atmosphäre. Beim Ausfüllen der Fragebogen gab es keine nennenswerten Verweigerungen.

Die Befragung der ca. 500 Experten der Berufsausbildung in den gleichen Betriebsberufsschulen fand Aug./Sept. 1979 statt. Sie erfaßte Direktoren, hauptamtliche Stellvertreter, Berufsschullehrer, Lehrkräfte des berufspraktischen Unterrichts und Lehrfacharbeiter/Lehrbeauftragte (LGE 229).

Die statistische Auswertung erfolgte für die Lehrlinge mittels der Analyse

- monovariabler Häufigkeitsverteilungen (STAMO, relative Häufigkeiten, Signifikanzen, Mittelwerte und weitere Berechnungen) für alle Indikatoren;
- bivariabler Häufigkeitsverteilungen (STABI, Signifikanzen u. a. Berechnungen) für bestimmte inhaltliche Schwerpunkte unter theoretischen und methodologischen Aspekten;
- Gruppen (Typen)bildungen nach
 - Ausprägung politisch-ideologischer Grundpositionen
 - Ausprägung sozialistischer Arbeitseinstellungen
 - aktuellem Leistungsstand in Theorie und Praxis
 - Zufriedenheit mit der Berufsausbildung und dem Beruf
 - Ausprägung der Betriebs- und Berufsverbundenheit;
- kombinierter Merkmalsauswertung (KOMA);
- Interkorrelationen;
- Spezialsortierungen;

für die Population des berufspädagogischen Personals

- monovariabler Häufigkeitsverteilungen
- Gruppenbildungen nach
 - . Dienst- und
 - . Lebensalter

Weitere Auswertungen zu speziellen Problemen sind vorgesehen.

In der folgenden Zusammenfassung werden zunächst die Hauptergebnisse und wichtige Verallgemeinerungen, die aus den Untersuchungsergebnissen hervorgehen, genannt. Daran schließt sich die Darstellung der Einzelergebnisse entsprechend der Schwerpunkte der Untersuchung an.

2. Hauptergebnisse und Verallgemeinerungen

Die Jugendlichen in der Berufsausbildung sind Teil der werktätigen Jugend mit allen ihr eigenen Einstellungen und Verhaltensweisen, die für diese Etappe der Persönlichkeitsentwicklung kennzeichnend sind. Sie ist vor allem dadurch bestimmt, daß die jungen Menschen mit zahlreichen neuen und z. T. sehr hohen Anforderungen konfrontiert werden.

Diese Entwicklung zur Facharbeiterpersönlichkeit erweist sich als ein vielseitiger und komplizierter Prozeß, in dessen Verlauf eine große Anzahl neuer Bedingungen auftreten, die zur Einstellungs- und Verhaltensentwicklung beitragen. Hinzu kommen alle jene jugendspezifischen Merkmale der Persönlichkeitsentwicklung und die unterschiedlichen Erfahrungen aus den POS, die weiterentwickelt, ergänzt und gefördert werden; alle die Eigenschaften letztlich, die später die sozialistische Facharbeiterpersönlichkeit in unserer Gesellschaft auszeichnen.

Die Zeit der Berufsausbildung ist die Zeit der ~~konzentrierten~~ Vorbereitung auf die Tätigkeit in einem Beruf, die Zeit aktiver gesellschaftlicher Arbeit besonders im sozialistischen Jugendverband, für männliche Lehrlinge auch die Zeit der Vorbereitung auf den aktiven Wehrdienst in den bewaffneten Organen.

Es ist daher bezeichnend, daß gerade bei 16-19jährigen jungen Menschen sichtbarere Unterschiede in den Denk- und Verhaltensweisen auftreten als bei anderen Altersgruppen. Das wird sehr deutlich bei Differenzierungen nach Lehrjahren, nach dem Ausprägungsgrad politisch-ideologischer und Arbeitseinstellungen, nach dem Leistungsverhalten u. a. Merkmalen.

Im einzelnen ergaben die Untersuchungen folgende Hauptergebnisse:

- 85 % der Lehrlinge bringen ihre Überzeugung zum Ausdruck, daß sich die sozialistische Gesellschaft in der ganzen Welt durchsetzen wird und daß sie in der sozialistischen Gesellschaft einen festen Platz und eine gesicherte Zukunft besitzen; 48 % betonen dies ohne jegliche Einschränkungen.
- 90 % der jungen Menschen in der Berufsausbildung bezeugen ihr großes Vertrauen in die Politik der Arbeiterklasse; etwa die Hälfte (47 %) macht jedoch gewisse Einschränkungen geltend.
- Die jungen Menschen in der Berufsausbildung haben in der großen Mehrheit eine ausgeprägte internationalistische Position. 91 % der Lehrlinge meinen, daß die Sowjetunion unser bester Freund ist. Ideologisch weniger Gefestigte äußern hier gewisse Einschränkungen (42 %).
- Ein Vergleich des Ausprägungsgrades der Verteidigungsbereitschaft, die DDR bzw. die Länder der sozialistischen Staatengemeinschaft unter Einsatz des eigenen Lebens zu verteidigen, zeigt, daß die Verteidigungsbereitschaft zur DDR gefestigter ist. 84 %, Jungen ebenso wie Mädchen, sind zur Verteidigung ihrer Heimat bereit, 76 % zur Verteidigung der Länder der sozialistischen Staatengemeinschaft. In beiden Bereichen werden auch unterschiedlich häufig Einschränkungen geäußert (44 % bzw. 48 %).
- Der hohe Stand der Verteidigungsbereitschaft drückt sich noch nicht in der Bereitschaft für eine längere, als die gesetzlich fixierte, Dienstzeit aus. 4 % der männlichen Lehrlinge erklärten ihre ^{unter}Bereitschaft als Offizier zu dienen, ebenso viel als Berufs^{offizier}. Nahezu ein Viertel (22 %) ist bereit, als Soldat auf Zeit (3 bzw. 4 Jahre) zu dienen.

Damit kann der militärische Berufsnachwuchs noch nicht gesichert werden.

- Obwohl mit nahezu allen männlichen Lehrlingen (94 %) über die Notwendigkeit eines längeren Dienstes gesprochen wurde, sind die Motive dafür noch nicht genügend ausgeprägt, Haupt-sächliche Argumente sind "geringes Interesse an einem militärischen Beruf" (82 %), "sich ungern befehlen zu lassen" (66 %), "Behinderung am beruflichen Fortkommen" (50 %) und noch "andere Gründe" (56 %).
- 98 % der Lehrlinge geben an, im sozialistischen Jugendverband organisiert zu sein, ebenso viel im FDGB, 60 % gehören der sozialistischen Wehrorganisation, der GST, an und 91 % sind Mitglied in der Gesellschaft für Deutsch-Sowjetische-Freundschaft.
- Die Teilnahme an den "Grundformen" des FDJ-Mitgliederlebens ist sehr hoch. 95 % geben an, die Mitgliederversammlungen und 98 % die Zirkel des FDJ-Studienjahres regelmäßig besucht zu haben.
Die Wirksamkeit ist jedoch dadurch eingeschränkt, daß nur bei 41 % die Mitgliederversammlungen und bei 54 % der Lehrlinge das FDJ-Studienjahr in den letzten 6 Monaten regelmäßig stattgefunden hat.
- 91 % der Lehrlinge beteiligen sich nach eigenen Angaben am sozialistischen Berufswettbewerb. Ein Vergleich zu vor 2 Jahren durchgeführten Untersuchungen zeigt, daß die Teilnahme um 7 % gestiegen ist. Nicht befriedigen kann dagegen, daß nach eigenen Angaben nur 52 % an der spezifischen Form des Wettbewerbs, am FDJ-Aufgebot "DDR 30" teilgenommen haben, aber weitere 16 % die Bereitschaft zur Teilnahme bekundeten.
- 90 %, männliche mehr als weibliche Lehrlinge, sind mit dem von ihnen zu erlernenden Ausbildungsberuf zufrieden, drei Viertel (73 %) äußern jedoch gewisse Einschränkungen. Diese hohe Zufriedenheit spiegelt sich in der Zufriedenheit mit der Berufsausbildung im allgemeinen (94 %), mit dem berufstheoretischen (86 %) und dem berufspraktischen Unterricht wider (90 %). Es besteht ein deutlicher Zusammenhang zwischen der Zufriedenheit und der individuellen Bedeutsamkeit beider Gebiete für die spätere berufliche Tätigkeit.

- Die hohe Zufriedenheit korreliert mit dem Leistungsverhalten. Die zufriedenen Lehrlinge heben sich durch überdurchschnittliche Leistungen hervor bzw. die leistungsstarken Lehrlinge sind zufriedener mit ihrer beruflichen Ausbildung und mit den erreichten Leistungen in Theorie und Praxis. In der berufs-pädagogischen Praxis findet dieser Fakt jedoch noch zu wenig Niederschlag.
- Bei der Entwicklung sozialistischer Lern- und Arbeitseinstellungen ist weiterhin eine beharrliche Erziehungsarbeit zu leisten. Von besonderer Relevanz ist dabei die rationellere Ausnutzung der Ausbildungs- und Arbeitszeit, die Erfüllung der Zeitvorgaben für produktive Arbeiten, die Lernbereitschaft und die Einhaltung von Ordnung, Sicherheit und Disziplin.
Die Bereitschaft zur Mehrschichtarbeit steht noch hinter den gesellschaftlichen Erfordernissen zurück.
- Der Prozeß der Berufswahl und -findung bleibt eine wichtige gesellschaftliche Aufgabe. 64 % erlernen "ihren" Beruf, nach der erstmaligen Bewerbung 59 %. Mehr als ein Drittel der Schüler muß in seinen Berufswünschen umgelenkt werden. Die Sicherheit des Ausbildungsplatzes und die Überzeugung, einen Beruf erlernen zu können, läßt viele Schüler erst spät die Entscheidung für einen Beruf treffen. Die Informations-tätigkeit und Wirksamkeit zur Berufsaufklärung durch gesellschaftliche Einrichtungen hat zugenommen, wobei es nach wie vor darauf ankommt, a) ein umfassenderes und realeres Bild über den angestrebten Beruf zu vermitteln, b) das Aktivitäts-niveau der Schüler zur Berufsfindung zu erhöhen und c) dabei die individuellen Interessen und Neigungen noch besser mit den gesellschaftlichen Erfordernissen in Übereinstimmung zu bringen.
- Lehrlinge haben stark ausgeprägte Erwartungen an die Arbeit und ihre Umgebung:
97 % legen großen Wert auf gute soziale Beziehungen im Kollektiv;
96 % erhoffen sich eine interessante und abwechslungsreiche Arbeit, in der sie sich bewähren können;

95 % erwarten gute Verdienstmöglichkeiten durch eine anspruchsvolle Arbeitsleistung;

94 % der Lehrlinge erwarten von ihrem künftigen Arbeitskollektiv, daß sich berufs- und praxiserfahrene ältere Kollegen um die berufliche Vervollkommnung der Jungfacharbeiter bemühen.

- Trotz der hohen Ansprüche und neuer Anforderungen nach der POS gewöhnen sich fast alle Lehrlinge schnell an das neue Umfeld. Nur 15 % hatten längere Zeit oder permanente Schwierigkeiten, sich an die neuen Anforderungen der Berufsausbildung zu gewöhnen, 29 % bewältigten ohne Schwierigkeiten den Anfang in der Berufsausbildung.

Bemerkenswert erscheint, daß die Schwierigkeiten in der Anforderungsbewältigung vornehmlich durch die berufstheoretische Ausbildung, kaum durch die eigentliche Arbeit verursacht werden.

- Den Lehrlingen stehen pädagogisch-qualifizierte und fachlich-versierte Lehrmeister, Lehrer und Erzieher zur Seite, mit denen sie im sozialen Bereich gute Beziehungen verbinden. Drei Viertel der befragten Lehrlinge schätzen den Kontakt als gut bis sehr gut ein; weibliche günstiger als männliche. Nur 5 % bezeichnen den Kontakt als schlecht. Wesentliche Basis dieses guten Kontaktes zwischen Berufspädagogen und Lehrlingen sind Vorbildwirkung, Autorität und Ansehen, Gerechtigkeit in der Bewertung der Leistungen und ein ausgewogenes Verhältnis in der Anwendung von Lob und Tadel durch die Lehrkräfte.

- Die Arbeitskollektive haben besonders günstige Voraussetzungen für eine praxis- bzw. produktionsnahe Ausbildung der Lehrlinge. 90 % der Lehrlinge messen der Ausbildung in Arbeitskollektiven an der Seite erfahrener Facharbeiter eine große (33 %) bis sehr große (57 %) Bedeutung bei. Sie sind zudem außerordentlich zufrieden mit den Kontakten zu ihren zukünftigen Kollegen (97 %) im Arbeitsbereich. Nicht zuletzt resultiert auch daraus die tiefe Überzeugung, gut auf die Tätigkeit als Facharbeiter vorbereitet zu werden. 91 %, darunter ein Drittel (33 %) ohne jegliche Vorbehalte, ist von einer guten Vorbereitung als zukünftiger Facharbeiter überzeugt.

Dazu hat im entscheidenden Maße das jeweilige Arbeitskollektiv beigetragen, da sich selbst ideologisch weniger gefestigte Lehrlinge in den Arbeitskollektiven wohl fühlen und sich an den kollektiven Normen und Wertvorstellungen orientieren.

- Erneut kann festgestellt werden, daß in den genannten Einstellungs- und Verhaltensbereichen die ideologisch am stärksten gefestigten Lehrlinge in der Ausprägung positiver, gesellschaftlich gewünschter Einstellungen und Haltungen deutlich hervortreten.

Damit unterstreichen die Ergebnisse, daß die Entwicklung und Festigung politisch-ideologischer und weltanschaulicher Einstellungen und Überzeugungen eine Schlüsselfunktion ist, die in der weiteren Erziehungstätigkeit eine außerordentlich große Bedeutung besitzt. Dazu hat die Berufsausbildung in jeder einzelnen Phase gute Voraussetzungen.

3. Einzelergebnisse

3.1. Politisch-ideologischer Bewußtseinsstand

3.1.1. Ideologische Grundpositionen

Ausgehend von dem gemeinsamen Beschluß ...¹ für die weitere Durchführung der Beschlüsse des IX. Parteitages der SED auf dem Gebiet der Berufsausbildung, hebt dieser vor allem die höheren Anforderungen an die ideologische Erziehung der Berufsschuljugend hervor, die bei der weiteren Herausbildung ihrer Verbundenheit zur Arbeiterklasse, der Ausprägung der marxistisch-leninistischen Weltanschauung und ihres sozialistischen Patriotismus und proletarischen Internationalismus, ihrer Verteidigungsbereitschaft und festen Freundschaft zur Sowjetunion zu leisten sind.

¹ s. VuM Nr. 1/1977 des Staatssekretariats für Berufsbildung

Mit dem Eintritt in die Berufsausbildung wird die überwiegende Mehrheit der jungen Menschen Angehöriger der Arbeiterklasse. Diese erworbene Klassenzugehörigkeit müssen die Lehrlinge subjektiv begreifen lernen, müssen sich mit ihr Schritt für Schritt identifizieren und das Klassenbewußtsein herausbilden. Das verleiht der politisch-ideologischen Erziehung der zukünftigen Facharbeiter besondere Akzente.

Bei der Erfüllung dieser wichtigen erzieherischen Aufgabe können die Berufspädagogen und Lehrfacharbeiter sowie die Arbeitskollektive gute Erfolge verzeichnen. 90 % der Lehrlinge bekunden ein hohes Vertrauen in die Politik der Arbeiterklasse und stellen damit zugleich ihre enge Verbundenheit zu ihrer eigenen Klasse unter Beweis. Knapp die Hälfte von ihnen (43 %) äußern dieses Vertrauen ohne jeden Vorbehalt.

Unterschiede sind allerdings zwischen den Geschlechtern ersichtlich. Mit 51 % uneingeschränkter Zustimmung äußern die weiblichen Lehrlinge ein festeres Vertrauen zur Politik der Arbeiterklasse als männliche mit 38 %, die stärker auf bestimmte Vorbehalte verweisen. Diese Differenzierung findet sich seit Jahren auch in anderen Studien bei verschiedenen ideologischen Grundeinstellungen und ist weitgehend darin begründet, daß Mädchen sich disziplinierter und häufiger konform den Argumenten der Lehrkräfte u.a. an der beruflichen Ausbildung Beteiligten gerade auf politisch-ideologischem Gebiet anschließen als männliche Lehrlinge.

Deutlich wird auch eine weitere Ausprägung des Vertrauens zur Politik der Partei der Arbeiterklasse während der Berufsausbildung (vgl. Tab. 1).

Tab. 1: Ausprägung des Vertrauens der Lehrlinge in die Politik der Arbeiterklasse nach Lehrjahren (Angaben in %)

	völlige Zustim- mung	einge- schränkte Zustim- mung	einge- schränkte Vernei- nung	völlige Ver- neinung
1. Lehrjahr	43	45	10	2
2. Lehrjahr	44	48	7	1

1. Lehrj. m. Abi.	46	48	6	-
2. Lehrj. m. Abi.	49	49	2	-
3. Lehrj. m. Abi.	48	51	1	-

Diese sowohl bei Lehrlingen mit als auch ohne Abiturausbildung sichtbare Tendenz ist sicher nicht zufällig, sondern muß als Resultat der systematischen und zielgerichteten erzieherischen Einflußnahme in der Berufsausbildung gesehen werden. Besonders im Hinblick auf die skeptischen und wenig engagierten Jugendlichen sind die Entwicklungsfortschritte unverkennbar. Das ist ein Ausdruck des gewachsenen Bildungsniveaus und der Einflußnahme der Lehrkräfte und vor allem auch des sozialistischen Jugendverbandes auf die Bewußtseinsentwicklung der Jugendlichen. Einen nicht unwesentlichen Anteil daran haben offensichtlich auch die Arbeitskollektive, in denen viele Lehrlinge ihre berufspraktische Ausbildung erhalten.

Gleichzeitig wird jedoch deutlich, daß knapp die Hälfte aller in die Untersuchung einbezogenen Lehrlinge in dieser Frage gewisse Einschränkungen geltend macht. Damit wird auf die beträchtlichen Reserven verwiesen, die bei der weiteren Vertiefung dieser Überzeugung von der Richtigkeit und Zukunftsgewißheit der Politik der Arbeiterklasse und ihrer Partei zu nutzen sind. Es kommt weiterhin darauf an, diese Überzeugung nicht nur prinzipiell bei den Jugendlichen herauszubilden; das ist im wesentlichen gelungen. Sie sind vor allem stärker zu befähigen, auch die vielfältigen, teilweise widersprüchlich erscheinenden aktuellen politischen Prozesse und Maßnahmen in unserer gesellschaftlichen Entwicklung immer besser in die strategischen Gesamtzielstellungen unserer Partei einzuordnen, weltpolitische Zusammenhänge zu erkennen, kurz "alle Fragen unserer Zeit vom Standpunkt der Arbeiterklasse aus richtig zu beurteilen".¹

Das gilt nicht nur für die ideologisch weniger engagierten Jugendlichen, sondern selbst auch für die aktiven Mitglieder des sozialistischen Jugendverbandes, für die FDJ-Funktionäre. Natürlich existiert eine klare Abhängigkeit des Vertrauens gegenüber der Arbeiterklasse und ihrer Politik von der ideologischen Grundposition der Lehrlinge, und damit auch von ihrer Mitgliedschaft und ihrem Mitwirken in der FDJ.

¹ HONECKER, E.: Rechenschaftsbericht an den IX. Parteitag der SED, Dietz Verlag, Berlin 1976, S. 98

Tab. 2: Ausprägung des Vertrauens der Lehrlinge in die Politik der Arbeiterklasse nach FDJ-Mitgliedschaft (Angaben in %)

	völlige Zustim- mung	einge- schränkte Zustim- mung	einge- schränkte Vernei- nung	völlige Vernei- nung
FDJ-Funktionär	48	42	9	1
FDJ-Mitglied	42	47	10	1
Nicht-Mitglied	21	48	21	10

Andererseits zeigt sich, daß die Funktionäre der FDJ in der Berufsausbildung keineswegs sehr viel sicherer in ihrer Überzeugung sind als die Mitglieder. Selbst nicht älter und kaum politisch erfahrener als die anderen Lehrlinge, bedürfen sie besonderer erzieherischer Aufmerksamkeit, damit ihre Bereitschaft voll wirksam werden kann, mit der Führung und Leitung der Verbandsarbeit in ihrem Bereich mitzuhelfen, "standhafte Kämpfer für die Errichtung der kommunistischen Gesellschaft zu erziehen, die im Geiste des Marxismus-Leninismus handeln".¹

In engem Zusammenhang mit dem Vertrauen in die Politik der Arbeiterklasse steht die Überzeugung der Jugendlichen über die Perspektive der sozialistischen Gesellschaftsordnung. Deshalb sind auch im wesentlichen die Ergebnisse ähnlich. 85 % der Lehrlinge sind vom Sieg des Sozialismus im Weltmaßstab überzeugt, 48 % ohne jede Einschränkung. Die Ausprägung der Überzeugung vom historischen Sieg des Sozialismus setzt jedoch ein höheres Maß an Kenntnissen über die marxistisch-leninistische Weltanschauung, über die Theorie und Praxis der Ideologie der Arbeiterklasse voraus, als die Überzeugung von der Richtigkeit der Politik der Arbeiterklasse, in die viele aktuelle, anschauliche Momente einfließen. Demzufolge zeigt sich hier eine größere Abhängigkeit vom Bildungs- und Leistungsstand der Lehrlinge.

¹ ebenda, S. 134

Tab. 3: Ausprägung der Überzeugung vom Sieg des Sozialismus im Weltmaßstab nach Bildungs- und Leistungsstand der Lehrlinge (Angaben in %)

Abschluß POS	völlige Zustim- mung	einge- schränkte Zustim- mung	einge- schränkte Vernei- nung	völlige Ver- neinung
8. Klasse	37	40	20	3
10. Klasse	48	37	13	2
- - - - -	- - - - -	- - - - -	- - - - -	- - - - -
leistungsstark	53	35	11	1
mittelmäßig	44	39	14	3
leistungsschwach	29	45	23	3

Abgänger der 10. Klasse und leistungsstarke Lehrlinge verfügen über ein nicht unbeträchtliches Wissen über ideologisch-weltanschauliche Fragen und sind wesentlich fester und häufiger vom Sieg der sozialistischen Gesellschaftsordnung überzeugt als leistungsschwächere Lehrlinge. Ohne entsprechende Kenntnisse muß die Überzeugung von der historischen, gesetzmäßigen Perspektive des Sozialismus relativ unsicher bleiben.

Unbestreitbar erfolgt eine weiterführende, planmäßige Vermittlung marxistisch-leninistischer Grundkenntnisse, -prinzipien und Gesetzmäßigkeiten im theoretischen Unterricht der Berufsausbildung, im FDJ-Studienjahr, in den politischen Gesprächen in den Lehrlings- und Arbeitskollektiven. Dieser Zuwachs an Kenntnissen und Erkenntnissen spiegelt sich hierbei jedoch keineswegs eindeutig in einer von Lehrjahr zu Lehrjahr ansteigenden Ausprägung der Überzeugung vom Sieg des Sozialismus im Weltmaßstab wider. Nicht unberücksichtigt bleiben kann die Tatsache, daß hier in erheblichem Umfang Schulwissen reflektiert wird, das noch nicht zu Bewußtseinsinhalten geworden ist. Das weist darauf hin, daß wiederum hohe Kenntnisse nicht allein und automatisch zu festen Einstellungen führen, sondern die Jugendlichen auch befähigt werden müssen, diese theoretischen Kenntnisse differenziert und parteilich wertend auch bei der Beurteilung aktueller politischer Ereignisse und Erscheinungen anzuwenden.

Darauf macht auch der Zusammenhang mit der sozialen Herkunft aufmerksam. Die Überzeugung vom Sieg des Sozialismus im Weltmaßstab ist bei Jugendlichen, deren Eltern der sozialen Schicht der Intelligenz angehören, sichtbar höher (71 %) als bei den Jugendlichen, deren Eltern Arbeiter (48 %), Angestellte (47 %) oder Genossenschaftsbauern (37 %) sind. Die Angehörigen der Intelligenz, die nunmehr in hohem Maße selbst aus der Arbeiterklasse stammen, und von denen ein großer Teil verantwortliche Funktionen in Staat, Wirtschaft, Wissenschaft usw. bekleidet, sind häufiger in der Lage, ihren Kindern die Anwendung weltanschaulicher Erkenntnisse auf die tagespolitischen Ereignisse zu vermitteln, ihnen die Dialektik der politischen Entwicklungsprozesse parteilich zu erläutern, als andere Eltern. Das macht auf ein wichtiges Problem und Aufgabengebiet der Lehrer, Lehrmeister und Erzieher in der Berufsausbildung aufmerksam: Anregungen und Impulse zur Herausbildung und Vertiefung wichtiger Denk- und Verhaltensweisen, Überzeugungen, Bedürfnisse, Interessen und Motive den Lehrlingen geben, die sie von ihren Eltern nicht in ausreichendem Maße erfahren. Auch die internationalistischen Positionen der Lehrlinge, insbesondere die Freundschaft zur Sowjetunion, ist insgesamt anerkennenswert ausgebildet und gefestigt. 91 % der Lehrlinge bezeichnen die Sowjetunion als unseren besten Freund, 49 % ohne jeden einschränkenden Vorbehalt. Hier ist im Ergebnis einer stetigen und beharrlichen politisch-ideologischen Erziehung schon von der POS her eine feste Position gegenüber der Sowjetunion und dem sowjetischen Volk ausgeprägt worden, die neben dem nötigen Wissen in hohem Grade auch auf emotionalen Grundlagen beruht. Die Zusammenhänge mit dem Bildungs- und Leistungsstand sind deshalb äußerst gering. Auch Unterschiede nach der sozialen Herkunft existieren nicht.

Erwartungsgemäß deutlich sind dagegen die Zusammenhänge mit der ideologischen Grundposition bzw. der FDJ-Mitgliedschaft: Je eindeutiger sozialistische Grundpositionen ausgeprägt sind, desto häufiger wird vorbehaltlos zugestimmt, daß die Sowjetunion unser bester Freund ist. FDJ-Funktionäre und Mitglieder bejahen mit 50 % bzw. 49 % diesen Sachverhalt wesentlich entschiedener als Nichtmitglieder mit nur 31 %.

Aufmerksam ist jedoch zu registrieren, daß hier kaum Veränderungen im Verlaufe der Berufsausbildung nachgewiesen werden können. Da gleichzeitig auch hier ein nicht unbeträchtlicher Anteil (ca. 40 %) gewisse Vorbehalte äußert, ist es offensichtlich notwendig, anknüpfend an die emotionale Seite des Verhältnisses der Jugendlichen zur Sowjetunion, in der politisch-ideologischen Erziehung vor allem zielstrebig auf die Erläuterung vieler aktueller Fragen und Probleme zu achten, die sich aus den unterschiedlichsten innen- und außenpolitischen, ökonomischen, militärischen, geistig-kulturellen und anderen Entwicklungen und Prozessen in der Sowjetunion bei den Lehrlingen unserer Republik ergeben.

3.1.2. Ausprägung der Wehrdienst- und Verteidigungsbereitschaft

Das Vertrauen in die Politik der Arbeiterklasse, die Überzeugung von der gesetzmäßigen Perspektive der sozialistischen Gesellschaft und die Verbundenheit mit der Sowjetunion spiegelt sich auch in der Bereitschaft der Jugendlichen wider, zur Stärkung und Verteidigung der DDR und der sozialistischen Staatengemeinschaft beizutragen. Selbst im Hinblick auf solche entscheidende Fragestellung, das eigene Leben einzusetzen, erklären sich 40 % der Lehrlinge vorbehaltlos und weitere 44 % mit Einschränkungen zur Verteidigung der DDR bereit. Zwischen den Geschlechtern gibt es keinerlei Unterschiede.

Eindeutig ist hierbei der Zusammenhang zur ideologischen Grundposition der Jugendlichen, Aktive, engagierte Mitglieder der FDJ weisen eine höhere Bereitschaft auf als andere FDJ-Mitglieder. Jugendliche, die nicht dem sozialistischen Jugendverband angehören - in der Berufsausbildung liegen dem nahezu ausschließlich ideologische Motive zugrunde - sind auch wesentlich geringer zur Verteidigung der DDR bereit.

Tab. 4: Ausprägung der Bereitschaft zur Verteidigung der DDR unter Einsatz des Lebens nach FDJ-Mitgliedschaft (Angaben in %)

	völlige Zustim- mung	einge- schränkte Zustim- mung	einge- schränkte Vernei- nung	völlige Vernei- nung
FDJ-Funktionär	44	39	13	4
FDJ-Mitglied	41	40	15	4
Nicht-Mitglied	17	34	25	24

Auch die soziale Herkunft prägt unterschiedliche Haltungen zur Verteidigungsbereitschaft der Lehrlinge aus. Jugendliche, deren Eltern der Intelligenz angehören oder als Arbeiter tätig sind, weisen mit 46 % bzw. 42 % vorbehaltloser Zustimmung eine höhere Bereitschaft zur Verteidigung des sozialistischen Vaterlandes auf als diejenigen, deren Eltern Genossenschaftsbauern oder Angestellte sind, mit 29 % bzw. 37 %. Ein Zusammenhang zum Bildungs- und Leistungsstand existiert dagegen nur in geringerem Maße und dann auch nur insofern vermittelt, als daß die Leistungsbesten häufiger zu den ideologisch gefestigten Jugendlichen gehören als leistungsschwache Lehrlinge, deren Zuwendung und Interesse an politisch-ideologischen Fragen überhaupt wesentlich schwächer sind.

Nicht befriedigen kann dagegen, daß die Verteidigungsbereitschaft der Lehrlinge sich nicht nennenswert im Verlauf der beruflichen Ausbildung erhöht. Trotz gezielter und intensiv erzieherischer Einflußnahme im Rahmen der sozialistischen Wehrerziehung und der darin eingeschlossenen, in der Berufsausbildung obligatorischen vormilitärischen und Zivilverteidigungsausbildung. Sie vermitteln bekanntlich nicht nur Kenntnisse und prägen militärische Fertigkeiten aus, sondern erläutern auch militärpolitische Zusammenhänge und Entwicklungen, die Verteidigungsaufgaben der Republik und ihrer Verpflichtungen gegenüber den sozialistischen Bruderländern und wirken insgesamt erzieherisch auf das Denken und Verhalten der Lehrlinge ein, versuchen, Wehrmotive herauszubilden und die Verteidigungsbereitschaft der Lehrlinge weiter zu vertiefen. Ein Vergleich der verschiedenen Lehrjahre zeigt jedoch keine Unterschiede (vgl. Tab. 5).

Tab. 5: Ausprägung der Bereitschaft zur Verteidigung der DDR unter Einsatz des Lebens nach Lehrjahren (Angaben in %)

	völlige Zustim- mung	einge- schränkte Zustim- mung	einge- schränkte Vernei- nung	völlli- ge Ver- neinung
1. Lehrjahr	40	40	15	5
2. Lehrjahr	39	46	11	4
-----	-----	-----	-----	-----
1. Lehrj. m. Abi.	53	38	7	2
2. Lehrj. m. Abi.	45	49	4	2
3. Lehrj. m. Abi.	48	46	6	-
-----	-----	-----	-----	-----
in der Grundausbildg.	40	40	15	5
in der spez. Ausbildg.	39	47	10	4

Das unterstreicht die Notwendigkeit, in dieser Frage in der Berufsausbildung weiterhin mit vielfältigen Mitteln und Methoden differenziert auf politisch-ideologische Grundpositionen, Kenntnisse, Interessen, Motive und unterschiedlichen Voraussetzungen der Jugendlichen einzugehen und die Erkenntnis der persönlichen Mitverantwortung jedes jungen Menschen für die dauerhafte Sicherung des Friedens und der Verteidigung der Errungenschaften des Sozialismus weiter zu vertiefen.

Vor allem letzteres ist wichtig, denn auch die Bereitschaft, die sozialistische Gesellschaftsordnung dort zu verteidigen, wo sie angegriffen wird, ist noch nicht befriedigend im Bewußtsein und Handeln der Lehrlinge verankert. 76 % der Lehrlinge sind bereit, auch die Länder der sozialistischen Staatengemeinschaft unter Einsatz des Lebens zu verteidigen, jedoch nur 28 % ohne jede Einschränkung.

Im übrigen zeigen sich hier die gleichen Zusammenhänge und Entwicklungsverläufe wie bei der Bereitschaft zur Verteidigung des eigenen Vaterlandes.

Entgegen der verbalen Bereitschaft eines großen Teiles unserer männlichen Lehrlinge, die DDR und die anderen sozialistischen Länder unter Einsatz ihres eigenen Lebens gegen jeden Feind zu schützen, ist die Bereitschaft entwickelt,

eine längere Zeit, als die gesetzlich fixierten 18 Monate, in den bewaffneten Organen der DDR den militärischen Dienst abzuleisten. Nur je 4 % der männlichen Lehrlinge erklärten in der Untersuchung ihre Bereitschaft, als Offizier oder ^{unter} Berufsoffizier einen militärischen Beruf zu ergreifen. Weitere 22 % hatten sich während der Berufsausbildung für einen Dienst als Unteroffizier auf Zeit (abgek. UaZ) entschlossen.

Damit kann jedoch der für die wachsenden Verteidigungsaufgaben notwendige militärische Berufsnachwuchs kadermäßig noch nicht gesichert werden.

Eine starke Ideologiebezogenheit, d. h. die enge Verknüpfung zwischen dem Ausprägungsgrad politisch-ideologischer, patriotischer und internationalistischer Einstellungen und Überzeugungen und der Bereitschaft zu einer mehr- oder langjährigen Dienstzeit in den bewaffneten Kräften ist offenkundig (vgl. Tab. 6).

Tab. 6: Zusammenhang zwischen Wehrdienstbereitschaft und politisch-ideologischen Einstellungen (Angaben in %; nur männliche Lehrlinge)

	Grund- wehr- dienst	Soldat auf Zeit	Berufs- unter- offz.	Be- rufs- offz.	Aus- ge- mu- stert
gesamt	67	22	4	4	3
pol.-ideol. Gefestigte	39	33	6	18 (!)	4
weniger Gefestigte	62	27	4	3	4
kaum Gefestigte	82	13	3	0	2
ausgeprägte Verteidi- gungsbereitschaft	44	33	7	12	4
weniger ausgeprägt	72	20	3	1	4
kaum ausgeprägt	89	8	1	0	0

Es ist offensichtlich, daß der Entschluß zu einer längeren Dienstzeit in starkem Maße von den politisch-ideologischen Grundpositionen und darin eingeschlossen vom Ausprägungsgrad der Verteidigungsbereitschaft determiniert ist. Den ideologisch gefestigten männlichen Lehrlingen bzw. denen mit einer ausge-

prüften Bereitschaft zur Verteidigung des sozialistischen Lagers ist die Notwendigkeit, einen militärischen Beruf zu ergreifen bzw. überhaupt längere Zeit zu dienen, weitaus stärker bewußt als den übrigen, deren Einstellungen weniger gefestigt sind.

Die ausdrückliche Hervorhebung der Notwendigkeit, eine sozialistische Wehrmotivation und Wehrbereitschaft herauszubilden, wird durch den nachfolgenden Zusammenhang erhärtet (vgl. Tab. 7).

Tab. 7: Zusammenhang zwischen Verteidigungsbereitschaft und Wehrdienstbereitschaft; nur männliche Lehrlinge (Angaben in %)

	Ausprägung der Verteidigungsbereitschaft ... zur DDR		
	sehr stark	mittel	kaum/über- haupt nicht
Grundwehrdienst	31	47	22
UaZ	59	35	6
Berufsunteroffz.	64	30	6
Berufsoffz.	94	6	0
	... zu anderen sozialistischen Ländern		
Grundwehrdienst	19	46	35
UaZ	40	46	14
Berufsunteroffz.	45	47	8
Berufsoffz.	77	23	0

Hervorhebenswert ist die hohe Ausprägung und das Bewußtsein jener, die sich bereits zu einem militärischen Beruf entschlossen haben, geht es (wie im Indikator genannt) darum, "unter Einsatz des eigenen Lebens" die DDR bzw. die sozialistische Staatengemeinschaft gegen jeden Feind zu schützen. Das setzt in der bewußtseinsmäßigen Beeinflussung voraus, das einem jungen sozialistischen Staatsbürger gemäß Freundschaft-Feind-Bild zu vermitteln, ihnen die Geschichte der imperialistischen Aggressionskriege, deren Ursachen und Ergebnisse, aber auch die Traditionen der revolutionären und internationalen Arbeiterbewegung so zu vermitteln, daß die Jugendlichen

selbst befähigt werden, die Feinde zu erkennen. Zweifellos ist es über die emotionale Erziehung notwendig, den natürlichen Haß gegen den Feind zu erzeugen und aus dem so entstandenen Bewußtsein die konsequente Entscheidung, viele Jahre seine Kraft in den Dienst der Vaterlandsverteidigung zu stellen, zu fordern. Auch für Mädchen sind geeignete erzieherische Mittel anzuwenden, da sie es mitunter auch sind, die den einmal gefaßten Entschluß ihres Freundes (Verlobten/Mannes) rückgängig zu machen versuchen.

Folgt man den Gründen, die zur Ablehnung eines längeren Militärdienstes geäußert werden, so ergibt sich folgendes Bild (vgl. Tab. 8).

Tab. 8: Ausgewählte Motive der Ablehnung des Längerdienstes; männliche Lehrlinge, die nur den Grundwehrdienst leisten wollen (Angaben in %)

Ich habe mich noch nicht für eine längere Dienstzeit entschließen können, weil ...	Das stimmt	Das stimmt nicht
ich kein Interesse an einem militärischen Beruf habe	82	18
ich mir ungern befehlen lasse	66	34
mich eine längere Dienstzeit am beruflichen Fortkommen hindert	50	50
Verwandte/Bekannte mir abgeraten haben	35	65
mit mir darüber noch nicht gesprochen wurde	6	94
es noch andere Gründe gibt	56	44

Es kann davon ausgegangen werden, daß mit nahezu allen Lehrlingen ein- oder mehrmals gesprochen wurde, um sie für einen militärischen Beruf oder zumindest für eine längere Dienstzeit zu gewinnen. Das spricht für die Aktivität der einzelnen Verantwortlichen.

Auffallend hoch sind jedoch die Bedenken eines großen Teils der männlichen Lehrlinge, die nur für den Grundwehrdienst

bereit sind, ihre berufliche Entwicklung/das berufliche Fortkommen nicht mit dem militärischen Dienst verbinden zu können (50 %) und häufig überhaupt wenig Interesse an einem militärischen Beruf haben (82 %). Zweifellos besteht hier zum einen eine große Unkenntnis über die Anwendung ziviler Berufe in militärtechnischen Bereichen und der Anerkennung militärischer Ausbildungsrichtungen und Qualifikationen im zivilen Sektor.¹ Zum anderen verortet sich dahinter natürlich die Einstellung, die geringe Bereitschaft zum Wehrdienst überhaupt, die noch nicht ausreichend gefestigten politisch-ideologischen Grundpositionen. "Sich ungern befehlen zu lassen" wird oft mit der Auffassung über die Einschränkung der "persönlichen Freiheit" im militärischen Dienst verbunden. Als ein teilweise auch ungünstiger, aber nicht auszuschließender Faktor, erweist sich der Einfluß Verwandter und Bekannter. Immerhin ließen sich 35 % von ihren Verwandten und Bekannten abraten. Bei männlichen Lehrlingen im 2. Lehrjahr mit Abiturausbildung sogar 50 %. In bedenklichem Maße wird den Leistungsschwachen deutlich weniger von einem längeren Dienst abgeraten als den Leistungsstarken. Auch hinsichtlich der politisch-ideologischen Reife der männlichen Jugendlichen gibt es deutliche Unterschiede. Es erweist sich, daß sich politisch-ideologisch gefestigte Lehrlinge, die sich noch nicht für einen längeren Dienst entschlossen haben, sich weitaus weniger von ihren Verwandten und Bekannten abraten ließen (25 %) als politisch-ideologisch weniger gefestigte (37 %). Gerade das ist ein deutlicher Hinweis auf den oftmals nicht positiven Einfluß der Verwandten und Bekannten und auf den engen Zusammenhang zwischen Einstellung und Verhalten zum aktiven Wehrdienst. Andere Gründe, - sie wurden verbal genannt - einen längeren Dienst in den bewaffneten Organen abzulehnen, sind breit gefächert und unterschiedlich verfestigt. Dabei kann wohl kaum akzeptiert werden, daß ein nicht unerheblicher Teil die Meinung vertritt, durch den straff organisierten und stark reglementierten Dienst, wie er unter militärischen Bedingungen notwendig ist, ihre "persönliche Freiheit" eingeschränkt zu wissen.

¹ Vgl.: Förderungsverordnung vom 13.3.1975 (GBl. I/Nr. 13) und 1. DB

Ein kaum geringeres Gewicht bei den Begründungen erlangt die Lage des Garnisonsortes, weil von der Entfernung zum Heimatort die Häufigkeit des unmittelbaren Kontaktes zur Frau/Freundin, zu Verwandten und Bekannten bestimmt wird. Überhaupt ist die zeitweilige Trennung vom weiblichen Partner für einen Teil ein gewichtiger Grund, eine längere Dienstzeit nicht ins Auge zu fassen.

Weitere Gründe fallen (statistisch) nicht ins Gewicht. Die Trennung von Eltern hat - entgegen unserer Annahme - eine nur untergeordnete Bedeutung.

Es ist in jedem Fall anzunehmen, daß nicht ein einzelner Grund und ebenso nicht jeder triftig zur generellen Ablehnung einer längeren Armeedienstzeit führt. Stets wird der ablehnenden Haltung ein ganzer Komplex von "Begründungen" zugrunde liegen, wobei dieser oder jener Dominanz erlangt. Es ist immer zu erwarten, daß die Jugendlichen ihre noch unzureichende bewußtseinsmäßige Haltung zur Frage des Längerdienens mit scheinbar "objektiven" Gründen zu substituieren versuchen.

Die Bereitschaft für eine längere Dienstzeit steht (über die politisch-ideologische Beeinflussung) im engen Zusammenhang mit der sozialen Herkunft. Jugendliche, deren Eltern eine höhere Schulbildung abgeschlossen haben und häufig auch verantwortungsvolle Funktionen in verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen ausüben, sind weitaus stärker von ihren Eltern zum Längerdienen motiviert (vgl. Tab. 9).

Tab. 9 s. Blatt 27

Die Eltern, die der Schicht der Intelligenz und der Angestellten angehören, sind weit besser in der Lage, ihren Kindern die Notwendigkeit der längerfristigen und qualifizierten Landesverteidigung überzeugend zu vermitteln als andere Eltern.

Das zeigt letztlich der größere Anteil an Berufsunteroffiziers- (BUB) und Berufsoffiziersbewerbern (BOB).

Das macht jedoch auch auf die hohe gesellschaftliche Verantwortung der Bildungseinrichtungen und somit auch der beruflichen aufmerksam, die Jugendlichen und die Eltern für die Landesverteidigung zu motivieren, ihnen die Perspektive eines militärischen Berufes in überzeugender Weise darzulegen. Dazu

sind große Anstrengungen erforderlich, wie die empirischen Ergebnisse und die gesellschaftlichen Erfordernisse beweisen.

Der Herausbildung einer sozialistischen Wehrmotivation und Wehrmoral in der Berufsausbildung dienen eine Reihe anderer Maßnahmen, unter denen die sozialistische Wehrerziehung besonders hervorzuheben ist. Die große Mehrheit aller Lehrlinge wird z. T. sehr intensiv psychisch und physisch durch die vormilitärische und Zivilverteidigungsausbildung auf den Ehren- dienst in den bewaffneten Organen vorbereitet. 89 % beträgt die Beteiligung, 8 % lehnen die Ausbildung jedoch ab.

Tab. 9: Ausprägung der Wehrdienstbereitschaft nach sozialer Herkunft¹ (Angaben in %)

Klasse/Schicht	GWD	UaZ	BUB	BOB	Ausge- mustert	n
Arbeiter	70	20	3	3	4	719
Angestellte	60	26	5	5	4	171
Intelligenz	57	27	6	8	2	221
Gen.-bauern	68	25	2	2	3	63
PGH-Mitgl.	84	8	0	0	8	13
Handw./Gewerbetr.						
Freischaffende	73	23	2	0	2	43
Leiter/Funktionäre	58	21	7	10	4	168

¹ nur Vater

Eine bedeutende Anzahl von engagierten männlichen und weiblichen Jugendlichen nutzen die Möglichkeiten der wehrsportlichen Betätigung durch die GST. 83 % der männlichen und 24 % der weiblichen Lehrlinge gehören als Mitglied der Wehrsportgemeinschaft an. Indem 43 % der BOB, 19 % der BUB sowie 13 % der UaZ eine Funktion in der GST bekleiden, erstere sogar 100%ig der GST angehören, bereiten sie sich aktiv auf eine Tätigkeit als Kommandeur in den bewaffneten Organen vor. Ebenso aktiv arbeiten die FDJ-Bewerberkollektive für den militärischen Berufsnachweis zur inhaltlich-sachlichen Vorbereitung der künftigen Offiziere auf ihre Tätigkeit.

94 % der BOB gehören einem solchen Kollektiv an und eine nicht unerhebliche Anzahl Wehrpflichtiger möchte gern Mitglied werden. Es wäre ernsthaft zu prüfen, ob mit Veränderung der Aufnahmebedingungen für ein FDJ-Bewerberkollektiv und bei aktiver Tätigkeit dieser bei gleicher oder höherer Qualität der Arbeit, die Anzahl der BOB über die Beispielwirkung dieser Kollektive nicht erweitert werden könnte. In diesen Kollektiven stecken weit mehr erzieherische Potenzen als bisher wirksam werden konnten.

Nicht zuletzt trägt zur physischen Vorbereitung der Jugendlichen auf den Wehrdienst der jährlich stattfindende DDR-offene Wettbewerb "Stärkster Lehrling/Sportlichstes Mädchen gesucht" bei.

Im Lehrjahr 1978/79 nahmen 59 %, Mädchen ebenso viel wie Jungen, an diesem spezifischen Wettbewerb für Lehrlinge teil, 12 % äußerten zudem ihre Bereitschaft zur Teilnahme.

Der Wettbewerb wird das eigentliche Anliegen, physische Stärkung der Jugendlichen, aber nur dann erfüllen können, wenn er tatsächlich kontinuierlich durchgeführt, d. h. wenn auch trainiert wird und die große Mehrheit der Lehrlinge erfaßt wird. Bisher konnte der sportliche Wettbewerb diesen hohen Ansprüchen noch nicht genügen.

Entsprechend ihrer Möglichkeiten ist die Qualität der Arbeit für die Nachwuchsgewinnung militärischer Berufe in den einzelnen Ministerbereichen unterschiedlich bzw. die Ergebnisse sind sehr differenziert. Bei der Gewinnung von SAZ wird im Bereich des Ministeriums für Allgemeinen Maschinen-, Landmaschinen- und Fahrzeugbau, bei der Gewinnung künftiger Berufsunteroffiziere in den Ministerbereichen Chemie und Bezirksgeleitete- und Lebensmittelindustrie und bei der Gewinnung von zukünftigen Offizieren unserer bewaffneten Organe in den Ministerbereichen Elektrotechnik/Elektronik, Werkzeug- und Verarbeitungsmaschinenbau und des Verkehrswesens eine effektive Arbeit geleistet. Allerdings sollte nicht außer acht gelassen werden, daß im Bereich der Metallbe- und-verarbeitung überdurchschnittlich viel zukünftige Zerspanungsfacharbeiter sich für eine längere Dienstzeit entschlossen haben, was bezüglich ihrer Einstellung zum Beruf und zur beruflichen Tätigkeit einer tiefergehenden Analyse unterzogen werden muß.

3.2. Probleme des Berufswahlprozesses

Die Probleme der Berufswahl rücken immer stärker in die allgemeine Aufmerksamkeit. Dabei besteht Einigkeit in der Auffassung, daß die Wahl eines Berufes durch den Schüler nicht nur ein bedeutsames Anliegen der sozialistischen Gesellschaft ist, sondern daß gleichzeitig der Grundstein gelegt wird für die weitere Persönlichkeitsentwicklung im Beruf und in der Arbeitstätigkeit. Der Jugendliche wird seine Berufsentscheidung umso treffender und zielgerichteter vornehmen, je größer die eigentliche Sachkenntnis über Beruf, berufliche Perspektiven, den Nachwuchsbedarf, die beruflichen Anforderungen sind und je besser seine eigenen Wünsche, Neigungen, Erwartungen und körperlichen Voraussetzungen berücksichtigt werden können. Es sollten dazu die von der sozialistischen Gesellschaft geschaffenen und zahlreichen Möglichkeiten zur Information über mögliche Berufe von Schülern und Eltern besser als bisher genutzt werden.

Um eine qualitativ hohe Einschätzung über den Grad der Informiertheit über den Ausbildungsberuf zu bekommen, wurden sowohl Lehrlinge mit Berufserfahrung (am Ende der Lehrzeit) als auch Lehrkräfte befragt. Die Ergebnisse weichen voneinander etwas ab (vgl. Tab. 10).

Tab. 10: Einschätzung der Informiertheit der Lehrlinge über die Anforderungen des Ausbildungsberufes durch berufserfahrene Lehrlinge und Berufspädagogen (Angaben in %)

	ausreichend	etwas	wenig	nicht
Lehrlinge 2. Lehrj.	13	25	38	24
Berufspädagogen	9	19	42	30

Die Lehrlinge halten sich für informierter als ihre Lehrkräfte. Insgesamt ist der Grad der Informiertheit jedoch unbefriedigend. Die eigentlichen Anforderungen, die der Ausbildungsberuf in körperlicher und psychischer Hinsicht stellt (modifiziert durch die spezifischen Anforderungen des Lehrbetriebes

bzw. der Ausbildungsstätte) blieben den Jugendlichen weitgehend unbekannt. Umso nachdrücklicher muß dabei die Forderung erhoben werden, im Prozeß der Berufswahl jedem Schüler genügend und reale Informationen zu geben über die Seiten und Bedingungen des Ausbildungsberufes, die ihn allseitig auf die Ausbildung, die Arbeit während der Ausbildung und die Berufsausübung vorbereiten.

Nicht übersehen werden sollten jedoch häufig auftretende Mängel, die sich nachweislich nachteilig auf die Berufseinstellungen auswirken können:

- Mangelhaft ausgeprägte Kenntnisse über mehrere (artverwandte) Berufe vor der geplanten Berufsentscheidung;
- Ungenügende Orientierung an gesellschaftlichen Bedürfnissen und volkswirtschaftlichen Erfordernissen und Möglichkeiten bestimmter Berufe;
- Überhöhte Erwartungen und Ansprüche an den Beruf, die Ausbildung im Beruf und an die Berufsausübung;
- Einseitige, z. T. tradierte Vorstellungen einer großen Anzahl weiblicher Jugendlichen von "traditionellen" Frauenberufen, mangelnde Orientiertheit auf technische und Industrieberufe;
- Ausgeprägte Selbstsicherheit und Gewißheit, einen Ausbildungsplatz "sicher zu haben" bzw. einen Beruf (zu) erlernen (zu müssen).¹

Solcherart Faktoren zeigen sich vor allem im relativ späten Herausbilden von Berufswünschen bzw. im späten Zeitpunkt der Berufsentscheidung.

Der Zeitpunkt der Entscheidung für einen Beruf ist insofern bedeutsam, als daß er Ausdruck einer gründlichen Vorbereitung und Prüfung der getroffenen Berufswahl ist. Die 8. bzw. 9. Klasse erscheint dafür ein günstiger Zeitraum zu sein.¹ Knapp die Hälfte der Jugendlichen (48 %), männliche mehr als weibliche (Diff. 10%-Punkte), entschied sich hier. Ein Drittel (34 %) entschied sich im Verlauf der 10. Klasse und je 9 % bereits vor der 8. Klasse bzw. erst unmittelbar am Tag der Bewerbung in einem Betrieb/einer Einrichtung. Die Zeitpunkte der Berufsentscheidungen haben sich in den letzten fünf Jahren

¹ Vgl. auch langjährige Forschungsergebnisse der Abt. Arbeiterjugend (Dr. sc. B. BERTRAM).

kaum verändert. Auch werden Mädchen nach wie vor weniger auf technische Berufe orientiert und vorbereitet als Jungen. Während Abgänger der 10. Klasse sich für einen der 224 Ausbildungsberufe zu entscheiden haben, stehen den Abgängern der 8. Klasse eine relativ geringe Anzahl von Berufsmöglichkeiten, nämlich 66, zur Auswahl.

Tab. 118 Zeitpunkt der Berufsentscheidung (Angaben in %)

	vor der 8. Klasse	8. u. 9. Klasse	während der 10. Kl.	am Be- werbungstag
ges.	9	48	34	9
männl.	9	52	31	8
weibl.	6	43	40	11
Abschluß 8. Kl.	51	33 ¹	6 ²	10
Abschluß 10. Kl.	5	49	37	9

1 Das bezieht sich bei diesen Abgängen fast ausschließlich nur auf den Zeitraum der 8. Klasse.

2 Dieser Widerspruch ist nur scheinbar, denn Absolventen der 10. Klasse, die das Ausbildungsziel nicht erreichen (mittlere Reife), haben offiziell den Status des 8-Klassen-Abschlusses.

Zweifelloos ist es gegenwärtig immer noch so, daß Mädchen größere Schwierigkeiten bei der Berufsfindung haben. Obwohl die Überzeugung, das Recht und die Pflicht zu besitzen, einen Beruf zu erlernen, kaum geringer als bei Jungen ausgeprägt ist und auch wahrgenommen wird, sind ihre Vorstellungen und Wünsche hinsichtlich eines "Lebensberufes" in geringerem Maße den gesellschaftlichen Erfordernissen angepaßt. Das führt u. a. auch dazu, daß sich eine größere Anzahl Mädchen als Jungen (Diff. 17%-Punkte) noch- oder mehrmals und mit geänderten Berufsvorstellungen bewirbt, um einen Beruf erlernen zu können, der ihren Erwartungen weitgehend entspricht.

Tab. 12: Erhaltene Absagen bei der Bewerbung (Angaben in %)

	keine	eine oder mehrere im er- lernten Beruf	eine in einem ande- ren Be- ruf	mehrere in einem anderen Beruf
ges.	59	5	28	8
männlich	65	6	24	5
weiblich	50	4	33	13
soziale Herkunft				
Arbeiter	59	5	28	8
Bauern	49	7	33	11
Angestellte	60	4	29	7
Intelligenz	70	1	22	7
Abschluß 8. Klasse	70	5	22	3
Abschluß 10. Klasse	58	5	28	9
1. Lehrj. ohne Abi.	58	6	28	8
1. Lehrj. mit Abi.	77	3	17	3

Die Abgänger POS mit Abschluß der 8. Klasse haben (trotz einer beschränkten Anzahl von Berufswahlmöglichkeiten) offensichtlich auch geringere Ansprüche, denn drei Viertel (75 %) von ihnen erlernen den Beruf, den sie ursprünglich anzielten.

Anders verhält es sich bei der Berufsausbildung mit Abitur, da hier von vornherein die Bewerber für diese spezielle Form der beruflichen Ausbildung selektiert werden. Hier muß sogar kritisch vermerkt werden, daß ca. jeder 5. Lehrling sich zum Erwerb der Hochschulreife einen Beruf suchen muß, der nicht zwangsläufig mit den Studienwünschen übereinstimmt.

Insgesamt bleibt der Sachverhalt bestehen, daß etwas mehr als ein Drittel (36 %) der jährlich die Berufsausbildung Beginnenden den Berufswunsch nach den gesellschaftlichen Möglichkeiten verändern muß. Allerdings bestätigt sich in tiefergehenden Analysen, daß die Einstellung zu einem "neuen" Beruf

durchaus positiv entwickelt wird, denn ein großer Teil der sogenannten "Umgelenkten" hat im veränderten Ausbildungsberuf festen Fuß gefaßt und eine gute Berufsverbundenheit entwickelt.

Tab. 13: Grad der Zufriedenheit mit dem Ausbildungsberuf in Abhängigkeit der Erfüllung des Berufswunsches (Angaben in %)

	mit dem Ausbildungsberuf		
	zufrieden	(darunter vorbehaltlos)	unzufrieden
gesamt	90	(17)	10

Erfüllter Berufswunsch			
- nach Erstbewerbung	93	(20)	7
- nach Zweitbewerbung	90	(19)	10

Nichterfüllter Berufswunsch			
- weil Zweitberuf	85	(12)	15
- weil Berufswunsch mehrmals geändert	86	(12)	14

Dieser dargestellte Zusammenhang verdeutlicht sehr anschaulich, daß die Zufriedenheit mit dem Ausbildungsberuf nicht entscheidend von erfülltem oder nichterfülltem Berufswunsch abhängig gemacht werden kann! Zweifellos ist die Berufszufriedenheit nach ein- oder mehrmaligem Wechsel des Berufswunsches stärker als je zuvor mit dem veränderten Anspruchsniveau an den zu erlernenden Ausbildungsberuf verknüpft; m. a. W. niedriges Anspruchsniveau und geminderte Erwartungen determinieren die Zufriedenheit nicht unwesentlich, so daß in diesem Zusammenhang die individuell-subjektive Kategorie "Zufriedenheit" in ihrem Ausprägungsgrad in Abhängigkeit des Ergreifens eines bestimmten Berufes außerordentlich differenziert sein kann. Trotzdem bleibt der Sachverhalt bestehen, daß die Erfüllung des gewünschten, angezielten Berufes für das Entstehen eines positiven Verhältnisses zum Beruf, zu positiven Einstellungen zum Beruf und zur Berufszufriedenheit und -verbundenheit führt. Insofern ist die Zufriedenheit mit dem Ausbildungs-

beruf eine nicht unwesentliche Determinante für die Persönlichkeitsentwicklung. Vor allem werden die Lern- und Arbeitseinstellungen der Lehrlinge und ihr konkretes Verhalten im Lern- und Arbeitsprozeß beeinflußt (vgl. Kap. 3.3.3.). Insgesamt bedeutet das, daß die Zufriedenheit mit dem Beruf höher ist, als die Anzahl der erfüllten Berufswünsche.¹ Das weist auf die Tatsache hin, daß es während der beruflichen Ausbildung, im zielgerichteten erzieherischen Einwirken durch Berufspädagogen gelingt, bei den Lehrlingen die innere Bindung an den Beruf, das Interesse für den Beruf, positive Einstellungen zum Ausbildungsberuf überhaupt herauszubilden. Gleichzeitig wird aber auch ersichtlich, daß die Zufriedenheit bei denjenigen Jugendlichen, deren Berufswunsch völlig oder zumindest annähernd erfüllt werden konnte, am stärksten ausgeprägt ist.

Ein nicht unerheblicher Teil von Lehrlingen jedoch, der einen völlig anderen Berufswunsch hatte und diesen trotz mehrfacher Versuche nicht erlernen kann, erreicht diesen Stand der Berufszufriedenheit nicht. Sie finden sich mit diesem unerwünschten Beruf mehr oder weniger nur ab.

Von nicht geringer Bedeutung ist der Zeitpunkt der langfristigen und zielgerichteten Berufsentscheidung für die Erfüllung des Berufswunsches. Müssen aus Gründen der Überschreitung der geplanten und bilanzierten Lehrlingszahlen seitens der Betriebe Absagen erteilt werden, so betrifft es zweifellos in höherem Maße solche Jugendliche, die einer rechtzeitigen und auf mehrere Berufe orientierten Berufsvorbereitung weniger Aufmerksamkeit geschenkt haben, sich u. U. gleichgültig und teilnahmslos verhielten.

Wie nachfolgende Tabelle zeigt, kann zwischen der Häufigkeit erteilter Absagen, die eine/mehrere Neubewerbungen nach sich ziehen, und dem Zeitpunkt der Berufsentscheidung ein deutlicher Zusammenhang hergestellt werden.

¹ Vgl. B. BERTRAM in der Diss. B
H. RONNEBERG: Bericht zur Fluktuationsstudie

Tab. 14: Zusammenhang zwischen Häufigkeit der Absagen durch Betriebe und dem Zeitpunkt der Berufsentscheidung (Angaben in %)

	Absagen erhalten		
	nein	ein- oder mehrmals im gewünschten Ausbildungsberuf	ein- oder mehrmals in einem anderen als dem Ausbildungsberuf
Berufsentscheidung			
vor der 8. Klasse	82	7	11
während der 8. oder 9. Klasse	73	5	22
während der 10. Klasse	43	5	52
erst unmittelbar am Tag der Bewerbung	28	3	69

Rechtzeitig getroffene Berufsentscheidungen, denen häufig auch ein reales Berufsbild und realistische Einstellungen zum künftigen Ausbildungsberuf zugrunde liegen, führen weitaus häufiger dazu, daß der angestrebte Beruf in der Mehrzahl der Fälle bei einer Erstbewerbung seitens der Betriebe und Einrichtungen akzeptiert wird.

Obwohl die vorgenannten Ergebnisse nicht berücksichtigen, daß sich eine Anzahl Bewerber im Fall einer Absage ein- oder mehrmals für einen anderen als den ursprünglich gewählten Beruf entscheiden mußte und dadurch der Zeitpunkt der letzten Berufsentscheidung sich zwangsläufig an das Ende der Allgemeinbildung in der POS verschiebt, wird ein bestimmter Zusammenhang zwischen dem Berufswunsch bzw. der Entscheidung und der Einstellung zum Ausbildungsberuf nach der Berufsentscheidung, also während der Lehrzeit deutlich.

Tab. 15: Zufriedenheit mit dem Lehrberuf in Abhängigkeit des Zeitpunktes der Berufsentscheidung (Angaben in %)

	Mit dem Ausbildungsberuf		
	zufrieden	mit gewissen Einschrän- kungen	kaum/über- haupt nicht
Berufsentscheidung			
vor der 8. Klasse	28	65	7
während der 8. oder 9. Klasse	18	74	8
während der 10. Klasse	15	74	11
am Tag der Bewerbung	12	68	20

In der Zufriedenheit mit dem Ausbildungsberuf während der Berufsausbildung widerspiegeln sich Eindrücke, Empfindungen, die zumeist auch mit den Lern- und Arbeitseinstellungen und dem Leistungsverhalten korrespondieren (vgl. Kap. 3.3.4.). Schließlich ist die Zufriedenheit mit dem Ausbildungsberuf ein wesentliches Zeichen dafür, daß die persönlichen Erwartungen an den Beruf, an seine Anforderungen und konkreten Bedingungen in der beruflichen Ausbildung sowie an die persönliche Berufsperspektive weitgehend realisiert wurden. Das schließt nicht aus, daß zu den betriebspezifischen Bedingungen u. a. Einflußfaktoren in der beruflichen Ausbildung eine kritischere Haltung bezogen wird (vgl. Kap. 3.3.2.).

Die entscheidenden Hinweise und Anregungen zur Wahl des Berufes gaben:

Bei 31 % die Eltern
 16 % die BBZ
 15 % die Verwandten und Bekannten
 10 % "andere" Stellen
 8 % die Freunde bzw. Mitschüler
 7 % der polytechnische Unterricht
 4 % der einstellende Betrieb
 3 % die MKM (Presse, Funk und Fernsehen)
 3 % die Klassenleiter in den POS
 3 % die Lehrer für Berufsberatung
 100 %

Dabei gibt es hinsichtlich der Einflußintensität seitens der "Berufsberater" beachtliche Unterschiede:

- Zirka die Hälfte aller Lehrlinge in der Ausbildung mit Abitur wurden von ihren Eltern beraten. Dabei überwogen wiederum die Eltern, die eine Fach- oder Hochschulausbildung besitzen und durch ihren höheren Bildungsgrad umfangreichere Kenntnisse besitzen; in bäuerlichen Familien konnten die Eltern ihre Kinder nur wenig beraten;
- Die Berufsberatungszentren werden häufiger von Schülerinnen, Abgängern der 8. und unteren Klassen und von solchen Jugendlichen aufgesucht, die ein- oder mehrmals Absagen bei der Bewerbung um eine Lehrstelle erhielten.
- Verwandte und Bekannte halfen vor allem in bäuerlichen Familien und diesen Jugendlichen, einen Beruf zu finden. Zusammen mit Mitschülern und Freunden "berieten" sie Schüler mit schlechten Abschlußergebnissen der POS und den politisch-ideologisch am wenigsten gefestigten Jugendlichen;
- Die Nichtmitglieder des Jugendverbandes ließen sich mehr als alle anderen Untergruppen von "anderen Stellen" zu einem sie interessierenden Beruf raten.

Ein vorsichtiger Versuch, die Wirksamkeit der verschiedenen Institutionen und Personenkreise in ihrer berufsberatenden Funktion einzuschätzen, könnte durch die Erfüllung/oder Nichterfüllung des Wunschberufes bzw. durch die Zufriedenheit mit dem Ausbildungsberuf angedeutet werden (s. Tab. 1 A im Anhang). Demnach wären die Massenmedien (Presse, Rundfunk, Fernsehen) durch das Vorstellen von Berufen/Berufsbildern und durch die ausgewogene methodische Gestaltung ihrer Beiträge am einprägsamsten auf die Jugendlichen eingegangen. Allerdings fühlten sich leistungsschwache Schüler, Abgänger der 8. und unteren Klassen überhaupt nicht, Nichtmitglieder des Jugendverbandes und politisch-ideologisch noch Ungefestigte nur wenig angesprochen. (In diesem Zusammenhang konnte die Rezeptionshäufigkeit einseitiger Veröffentlichungen und das Interesse, das hier mitspielt, nicht berücksichtigt werden?)

Es bleibt, trotz des etwas eingeschränkten Wirkungsbereiches der Massenmedien auf die berufsberatende Einflußnahme (\emptyset 3 % n = 72) der Sachverhalt bestehen, daß alle jene Schüler, die durch Presse, Funk und Fernsehen die entscheidenden Impulse für ihre Berufswahl erhielten, zu drei Vierteln (75 %) ihren Berufswunsch, darunter 70 % in der ersten Bewerbung im Betrieb, erfüllen konnten.

In noch etwas höherem Maße (69 %/2 %) festigten sich die Einstellungen der Schüler im polytechnischen Unterricht zu ihrem künftigen Beruf. Auch hier sollte jedoch nicht außer acht gelassen werden, daß danach "nur" 7 % zu einem Beruf gefunden hat.

Unter Beachtung der bereits angedeuteten Population, die häufig und vorwiegend ein Berufsberatungszentrum aufsucht (gewissermaßen von vielen Eltern und Schülern als letzter Ausweg für eine Berufswahl aufgesucht), kann objektiv der Anteil der BBZ an der Erfüllung von Wunschberufen verhältnismäßig nur geringer sein. 44 % derer, die durch ein BBZ die entscheidenden Hinweise zur Wahl eines Berufes erhielten, konnten ihren Berufswunsch in der Erstbewerbung realisieren. Eine Zweitbewerbung im ursprünglichen Beruf hat offensichtlich wenig Erfolg (2 %). So besteht die wesentlichste, aber auch erzieherisch schwerste Aufgabe der BBZ bei einer Vielzahl der Lehrstellenbewerber darin, mehr als die Hälfte (54 %) auf einen "neuen", nicht ursprünglich angezielten Beruf "umzulenken", und das oftmals sehr kurzfristig und zu einem Zeitpunkt, da die Mehrzahl der Lehrstellen bereits vergeben ist. Das führt zwangsläufig zu dem Ergebnis, daß ca. jeder Fünfte vom BBZ Beratene mehrfach Berufswunsch und Bewerbungsbetrieb ändern mußte.

Den nach wie vor stärksten Einfluß auf die Berufswahl Jugendlicher üben naturgemäß die Eltern aus. Ihr Einfluß ist zugunsten gesellschaftlicher Einrichtungen der Berufsberatung etwas zurückgegangen. 69 % der Jugendlichen, die nach entscheidenden Hinweisen ihrer Eltern sich für einen Beruf entschieden, konnten diesen realisieren.

Es zeigt sich jedoch, daß die Effektivität elterlicher Berufsberatung sehr differenziert ist:

- Eltern mit Hoch- und Fachschulabschluß berieten nicht nur insgesamt ihre Kinder intensiver und für Berufe, mit vielen Qualifizierungsmöglichkeiten, sondern im allgemeinen auch wesentlich häufiger, zielgerichteter und konkreter - sachbezogener.
- Eltern mit Teilfacharbeiter - oder ohne berufliche Ausbildung sind aufgrund eines anspruchsloseren Niveaus in geringerem Maß in der Lage, ihre Kinder zweckdienlich zu beraten. Ihre berufsberatende Einflußnahme beschränkt sich auf anzahlmäßig weniger und anspruchslosere Berufsinhalte und berufliche Tätigkeiten, wie überhaupt der Beratung ihrer Kinder in diesen Fragen geringeres Interesse entgegengebracht wird. Wie es sich in anderen Zusammenhängen erwies, waren die Kinder über den Inhalt und die Anforderungen des zu erlernenden Berufes am schlechtesten informiert, deren Eltern keine oder nur eine Teilausbildung besaßen. Diesen Kindern sollte demzufolge in der Etappe der Berufsvorbereitung die größere gesellschaftliche Aufmerksamkeit geschenkt werden.

Alle genannten Bedingungen und Einflußfaktoren (natürlich nicht vollzählig) wirken sich in unterschiedlichem Maße auf die Einstellung zum Beruf - die Berufsverbundenheit aus. Mißt man die Berufsverbundenheit fernerhin daran, ob der Ausbildungsberuf - nach Erwerb umfangreicher Kenntnisse über Anforderungen, Inhalt und Möglichkeiten der Berufsausübung - erneut ergriffen würde, so ergibt das einen unbefriedigenden Sachverhalt.

Tab. 16: Äußerung zur Berufsverbundenheit

	"Ich würde meinen Beruf noch einmal ergreifen"			
	unbedingt	wahrscheinlich ja	wahrscheinlich nicht	keinesfalls
ges.	7	37	36	20
männlich	10	45	30	15
weiblich	4	26	42	28

Mit großer Wahrscheinlichkeit liegen diesem Ergebnis einige Mängel des Berufswahlprozesses zugrunde.

Nicht unwesentlich dürfte auch die Erkenntnis einer Vielzahl Werktätiger sein, daß in unserer Volkswirtschaft genügend Arbeitsplätze vorhanden sind, ca. 20 %, die keine abgeschlossene Berufsausbildung erfordern und durch eine Anlernphase ausgeübt werden können. Diese Sicherheit, immer einen Arbeitsplatz zu bekommen, ist nicht unwesentlich auch für Lehrlinge.

Es ist daher außerordentlich schwer zu begründen, warum trotz Qualifizierung des Berufswahlprozesses, der Berufsorientierung und -lenkung und der niveauvolleren Tätigkeit der BBZ und MKM die Anzahl der am Ende der Allgemeinbildung getroffenen Berufsentscheidungen im Verlauf der eigentlichen Berufsausbildung sogar eine rückläufige Tendenz aufweisen. Bezeichnend ist vor allem die Tatsache, daß nur 30 % der weiblichen Lehrlinge mit großer Wahrscheinlichkeit den Ausbildungsberuf wieder ergreifen würde.

Insgesamt belegen die Ergebnisse den engen Zusammenhang zwischen der breiten Palette der Berufswünsche der Jugendlichen, der gewachsenen Qualität der berufswahlentscheidenden Einflußfaktoren und den dabei erreichten (Teil-)Ergebnissen. Es wird Aufgabe und Ziel aller an der Erziehung Beteiligten bleiben, die persönliche Verantwortung der Jugendlichen für die Berufswahl zu erhöhen und gleichzeitig den gesamten Prozeß als zentrale gesellschaftliche Aufgabe in noch größerer Breite und noch höherer Qualität weiterzuführen. Dabei ist vor allem der Anteil der allgemeinbildenden Schulen und deren FDJ-Organisationen an der wirksameren Informationstätigkeit zu erhöhen.

- . Von großer Wichtigkeit ist, daß umfassendere Kenntnisse über mehrere Berufe zu vermitteln sind, um so gesellschaftsorientierte Berufsinteressen zu wecken und zu fördern. Es sind vor allem solche Motive der Berufswünsche und Einstellungen anzuerziehen, die den gesellschaftlichen Möglichkeiten und Erfordernissen entsprechen. Dabei wird ein Zeitpunkt der Berufsentscheidung angestrebt, der eine Überprüfung des Berufswunsches u. U. eine Umorientierung auf einen anderen Beruf zuläßt.¹

¹ Vgl. auch langjährige Forschungsergebnisse der Abt. Arbeiterjugend des ZIJ dazu.

- . Nach den empirischen Befunden sichert eine solche Berufswahl später eine höhere Zufriedenheit mit und in dem gewählten Beruf, eine größere Leistungsbereitschaft und höhere Ergebnisse beim Lernen und Arbeiten während der Berufsausbildung (vgl. Kap. 3.3.4.) und darüber hinaus eine kontinuierlichere Entwicklung im Berufsleben, was ausnahmslos im gesellschaftlichen und persönlichen Interesse des einzelnen liegt.¹
- . Das Ensemble von nahezu 300 Ausbildungsberufen, das den gesellschaftlichen Erfordernissen bis zum Jahr 2000 und darüber hinaus und den Anforderungen des WTF entspricht, garantiert jedem Jugendlichen eine lange Zeitdauer der Anwendung der angeeigneten beruflichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten und sichert ihm die Möglichkeit des disponibleren Einsatzes im beruflichen Leben.

3.3. Einstellungen und Positionen in der beruflichen Ausbildung

3.3.1. Gesellschaftliche Motivation zur Berufsausbildung

Die sozialistische Persönlichkeit ist dadurch gekennzeichnet, daß sie ihr Handeln in gesellschaftliche Zusammenhänge einordnet, daß sie ständig bemüht ist, ihren speziellen Beitrag zur Lösung gesellschaftlicher Aufgaben und Probleme zu leisten, daß ihre Interessen und Neigungen sich in prinzipieller Übereinstimmung mit denen der sozialistischen Gesellschaft befinden und entwickeln. Das bei den Jugendlichen in Vorbereitung auf das Leben und die Arbeit im Sozialismus zu gewährleisten, ist eine wesentliche Aufgabe der Bildung und Erziehung. Dabei geht es in Vorbereitung auf die Berufsausbildung, vornehmlich im Prozeß der Berufswahl darum, das Erlernen eines individuell bestimmten Berufes auch gesellschaftlich zu motivieren und diese allgemeingesellschaftlichen Motive im Verhalten wirksam machen.

¹ Vgl. auch langjährige Forschungsergebnisse der Abt. Arbeiterjugend des ZIJ dazu.

Nachfolgend soll der Frage nachgegangen werden, welche allgemeinen gesellschaftlichen Motive dem Erlernen eines Berufes zugrunde liegen und inwieweit diese ausgeprägt und gefestigt sind.

Tab. 17: Einige (ausgewählte) Motive zum Erlernen eines Berufes (Angaben in %)

	Das entspricht meiner Meinung			
	voll- kommen	mit gew. Einschr.	kaum	überh. nicht
Es ist notwendig, einen Beruf zu erlernen, weil eine abgeschlossene Berufsausbildung die Voraussetzung für die berufliche Weiterentwicklung und Qualifizierung ist.	83	14	2	1
Es ist notwendig, einen Beruf zu erlernen, weil man im Leben ständig lernen muß, und das fängt beim Beruf erst richtig an.	51	34	10	5
Es ist notwendig, einen Beruf zu erlernen, weil ein Facharbeiter gewöhnlich mehr verdient als ein Angelernter.	45	27	16	12
Es ist notwendig, sogar mehrere Berufe zu erlernen, weil das in Zukunft notwendig ist.	9	22	40	29
Eine Berufsausbildung ist nicht notwendig, entscheidend ist die Leistung am Arbeitsplatz, an dem man steht.	7	16	27	50
Ein Beruf ist bei fortschreitender wiss.-techn. Entwicklung zukünftig nicht mehr erforderlich.	5	11	23	61

Diese in der Rangfolge der Häufigkeit der Meinungsäußerungen ausgewählten Motive bekräftigen die positive Einstellung und Motivierung unserer Lehrlinge zur Berufsausbildung. Eine abgeschlossene Berufsausbildung als Grundlage der Weiterentwicklung und Qualifizierung wird nahezu von allen ohne Unterschied als "Grundmotiv" anerkannt. Durch deutlich weniger uneinge-

schränkte Zustimmung, aber insgesamt noch sehr hoch, sind die Lehrlinge durch die Einsicht motiviert, im Leben ständig zu lernen, insbesondere jedoch in der Berufsausbildung.

Daß ein Facharbeiter gewöhnlich mehr verdient als ein in einer beruflichen Tätigkeit Angelernter spielt vorallem bei Abgängern der 8. und unteren Klassen als Motiv für das Erlernen eines Berufes eine nicht unwesentliche Rolle. Sie äußern am häufigsten uneingeschränkt diese Meinung.

Mehrere oder keinen Beruf(e) zu erlernen entspricht nicht den gegenwärtigen Anforderungen an sozialistische Werktätige, was von einer Vielzahl der Lehrlinge erkannt wird; obwohl künftig eine bedeutende Anzahl Werktätiger aufgrund der Erfordernisse des wissenschaftlich-technischen Fortschritts Wissen und Können eines 2. Berufes bzw. aus anderen Berufen erwerben werden. Aufmerksamkeit verlangt jedoch die Meinung, vorwiegend von Abgängern der 8. Klasse und Lehrlingen in der berufsspezifischen Ausbildung vertreten, daß nicht der Beruf als solcher, sondern letztlich nur die Leistung am momentanen Arbeitsplatz entscheidend ist (15%-Punkte Differenz zur durchschnittlich vorbehaltlosen Zustimmung). Eine solche Haltung zum Erlernen eines Berufes ist im Prinzip untypisch und steht zum eigentlichen gesellschaftlichen Anliegen der Berufsausbildung im Widerspruch.

Wider Erwarten gibt es jedoch keine wesentlichen Motivveränderungen, die auf den Einfluß durch das Elternhaus schließen lassen, sofern nicht die Ausprägung politisch-ideologischer und Arbeitseinstellungen darauf zurückzuführen ist. Den beiden erstgenannten Motiven (vgl. Tab. 17) wird von ideologisch und in ihren Arbeitseinstellungen gefestigten Lehrlingen vorbehaltloser zugestimmt. Lediglich von Lehrlingen, deren Eltern der Intelligenz angehören, wird dem Mehrverdienst der Facharbeiter gegenüber Angelernten, der Notwendigkeit mehrerer Berufe und dem beruflichen Lernen als bestimmenden Teil eines lebenslangen Lernprozesses weniger zugestimmt. Dagegen betonen die leistungsschwächsten Lehrlinge die Leistung am Arbeitsplatz als bestimmendes Merkmal sowie das Überholtsein des Berufes im "wissenschaftlich-technischen Zeitalter" besonders häufig. Das macht ein verstärktes erzieherisches Einwirken vor allem dann erforderlich, wenn diese in sich verflochtene Motivation

zur Grundeinstellung des beruflichen Wissens- und Fähigkeits-
erwerbs geworden ist.

Interkorrelationen (vgl. Tab. 2 A, im Anhang) geben Aufschluß
über die Struktur und den Inhalt der Berufsmotivation. Am häufigsten wird dabei den gesellschaftlich wertvollen Motiven zugestimmt. Der Beruf, das Erlernen eines Berufes, ist gewissermaßen ein Höhepunkt im lebenslangen Prozeß des Lernens und Arbeitens, eine sichere Grundlage für die weitere Entwicklung im Leben. Alle weiteren Motive (die hier ausgewählt wurden) treten etwas in den Hintergrund. Eine besonders geringe Zustimmung findet, auch wenn anders zur Berufsausbildung motiviert als o. g., der Sachverhalt, daß mit der weiteren Verwirklichung des wissenschaftlich-technischen Fortschritts und der damit verbundenen raschen Mechanisierung und Automatisierung ganzer Produktionsprozesse und -zweige der Beruf hinfällig würde. Daß allein die Leistung am Arbeitsplatz entscheidend sei und dadurch der Beruf, die beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten eine untergeordnete Bedeutung bekommen wird zwar weniger, aber insgesamt von der überwiegenden Mehrheit der Lehrlinge abgelehnt.

Detailliertere Untersuchungen bestätigen, daß die Lehrlinge, die dem "Basismotiv" zustimmten, auch dem "Lernmotiv" gegenüber aufgeschlossener sind. Jene jedoch, die ersteres Motiv ablehnen, bejahen das "Verdienst-" und "Mehrberufsmotiv" vor allem aber das "Leistungsmotiv" (31 % Diff., Pos. 1). Im Leben ständig lernen müssen, vor allem einen Beruf, motiviert und verknüpft sich bei den Lehrlingen mit der Erkenntnis, daß damit die Grundlage für eine Weiterentwicklung gegeben ist. Die, die das Lernmotiv ablehnen, sind auch weitaus weniger (23 % Diff., Pos. 1) in der Anzahl, das "Basismotiv" anzuerkennen. Die dem "Verdienstmotiv" Zustimmenden bzw. Ablehnende haben zu den anderen Motiven kaum oder nur weniger differenzierende Ansichten. Ihre Bewertungen entsprechen weitgehend dem Gesamtdurchschnitt.

Alle Lehrlinge, die in der Zukunft mehrere Berufe als notwendig erachten, stimmen im gleichen Maße wie die das Motiv ablehnenden dem zu, daß ein Beruf die Voraussetzung für die Weiterentwicklung und Qualifizierung ist.

Die anderen Motive werden von den Zustimmenden bzw. den Ablehnenden mit z. T. sehr deutlichem Unterschied anerkannt (in der Pos. 1 das "Lernmotiv" 12 % Diff., das "Verdienstmotiv" 25 % Diff., das "Leistungsmotiv" 15 % Diff., das "WTF-Motiv" 7 % Diff.). Damit differenziert diese Einschätzung am stärksten von allen anderen Motiven.

Die der Bewertung des "Leistungsmotivs" zugrunde liegende Haltung, Ablehnung der Berufsausbildung und damit Ablehnung gegenüber dem Erlernen eines Berufes, widerspiegelt sich in den anderen Motiven nicht sehr deutlich. Den beiden erstgenannten und gesellschaftlich wertvollen Motiven wird seitens der ablehnend Urteilenden nur wenig mehr zugestimmt. Jene, die die Leistungen am Arbeitsplatz für ganz entscheidend halten, glauben jedoch entschieden weniger daran, daß das mit einem Beruf möglich wird, sondern sie stimmen der Notwendigkeit mehrerer Berufe in der Zukunft rund zur Hälfte häufiger zu, darunter 26 % vorbehaltlos. Das ist die stärkste Hervorhebung dieses Motivs in den Untergruppen überhaupt.

Letztlich machen jene auf sich aufmerksam, die der Annahme sind, daß im "Zeitalter der WTR" Berufe nicht mehr erforderlich seien. Sie stimmen der Notwendigkeit mehrerer Berufe in der Zukunft kaum weniger deutlich zu, als die, die dem Leistungsmotiv verhaftet sind. Ebenso halten sie die Leistungen am Arbeitsplatz für ganz entscheidend. Zu jenen, die auch im WTF dem Beruf und der Berufsausbildung zustimmen, gibt es deutliche Unterschiede in den genannten anderen Motiven (16 % bzw. 18 % Diff., Pos. 1), vor allem auch zum Verdienstmotiv (15 % Diff. Pos. 1)

Es ist bei der Breite der Zustimmungen und Ablehnungen nahezu unmöglich, daraus eine eindeutige Tendenz der Motivation in ihren Verbindungen und Verflechtungen zu erkennen. Tatsache bleibt (wie o. g.), daß a) die Übergroße Mehrheit der Lehrlinge durch gesellschaftlich wertvolle Motive angeregt ist, einen Beruf zu erlernen und b) ein einzelnes Motiv zwar dominierend, nicht aber allein, sondern in Verbindung mit anderen Motiven die Einstellungen zur Berufsausbildung prägt sowie c), daß die Beweggründe der Ablehnung einer Berufsausbildung bei einem geringeren Teil der Lehrlinge aus Unkenntnis über den Weiterbestand des Berufes als solchen auch in den nächsten Jahrzehnten ^{resultiert} und aus der Ansicht heraus, daß letztendlich doch die Leistungen am Arbeitsplatz

entscheidend sind und nicht der erlernte Beruf. Daß die Leistungen am Arbeitsplatz ohne Berufsausbildung ihre Grenzen haben, wird dabei mehr oder weniger in solchen Ansichten und Haltungen vernachlässigt.

3.3.2. Ausprägung der Zufriedenheit mit der Berufsausbildung und deren Bedingungen

Der berufstheoretische und berufspraktische Unterricht ist das Hauptbetätigungsfeld der Lehrlinge in der beruflichen Ausbildung und gleichzeitig Hauptfaktor der Bildung und Erziehung zukünftiger Facharbeiterpersönlichkeiten. Die staatlichen Lehrpläne beinhalten für beide Bereiche des Unterrichts Umfang und Niveau des zu erwerbenden Wissens und Könnens, der Fähigkeiten und Fertigkeiten sowie die Herausbildung aller der Eigenschaften, die für eine sozialistische Facharbeiterpersönlichkeit charakteristisch sind.

Darin eingebettet ist die Formung des sozialistischen Bewusstseins und die Entwicklung und Festigung sozialistischer Denk- und Verhaltensweisen.

Eine positive Haltung zur Berufsausbildung ist dabei eine Grundvoraussetzung für die engagierte und erfolgreiche Bewältigung der Lern- und Erziehungsinhalte. Sie beeinflusst die Denk- und Verhaltensweisen der jungen Werktätigen in ihrer beruflichen Ausbildung, die u. a. auch in ihrer Zufriedenheit mit der Ausbildung zum Ausdruck kommt.

Tab. 18: Grad der Zufriedenheit mit der beruflichen Ausbildung
(Angaben in %)

Zufriedenheit ...	voll- kommen	mit gewissen Einschränkun- gen	kaum/überhaupt nicht
mit der Berufsausbildung im allgemeinen	26	68	6
mit dem berufstheoreti- schen Unterricht insge- samt	27	59	14
mit dem berufspraktischen Unterricht insgesamt	29	61	10

Diese allgemeine Zufriedenheit ist bei unseren Lehrlingen stark ausgeprägt. Sie ist in den letzten Jahren stabil geblieben. Hinsichtlich der Geschlechter, der Lehrjahre mit und ohne Abiturausbildung und einiger Einstellungsbereiche gibt es jedoch z. T. sehr deutliche Unterschiede. In allen Bereichen sind Mädchen zufriedener als Jungen (Diff. 8 - 12 % - Punkte, Pos. 1), ideologisch gefestigte Lehrlinge wesentlich zufriedener als wenig gefestigte (Diff. 22 - 26 % - Punkte, Pos. 1), Lehrlinge mit sehr ausgeprägten sozialistischen Arbeitseinstellungen zufriedener als jene mit geringer ausgeprägten Arbeitseinstellungen (Diff. 17 - 22 % - Punkte, Pos. 1) und Lehrlinge mit sehr guten Leistungen zufriedener als jene mit schwachen Leistungen in Theorie und Praxis (Diff. 9 - 11 % - Punkte, Pos. 1). Lehrlinge mit Abiturausbildung bewerten ihre Berufsausbildung wesentlich kritischer als jene ohne Abiturausbildung und dabei besonders den berufstheoretischen Unterricht.

Bei allen Lehrlingen, unabhängig in welchem Lehrjahr, muß generell eine geringere Zufriedenheit mit dem berufstheoretischen Unterricht festgestellt werden. Diese Tendenz wird seit längerem in der empirischen Forschung registriert. Einmal spielen sicher hier erfahrungsbedingte Vergleiche, und nach zumeist 10jähriger allgemeinbildender polytechnischer Oberschulbildung offensichtlich auch eine gewisse "Schulmüdigkeit" mit hinein, vor allem aber ist eine Vielzahl der Lehrlinge mit größerem Interesse auf die berufspraktische Ausbildung eingestellt, die für sie einen weitaus engeren und direkten Bezug zur gesamten künftigen Lebensgestaltung hat.

Die Einstellungen zur Berufsausbildung kommen auch darin zum Ausdruck, welche Bedeutung seitens der Lehrlinge einzelnen Seiten und Bereichen der Ausbildung beigemessen wird.

Tab. 19: Die subjektive Bedeutsamkeit einiger Seiten der Berufsausbildung bezüglich der künftigen Berufsausübung (Angaben in %)

	Individuelle Bedeutsamkeit			
	sehr groß	groß	mittel	geringe/ keine
Theoretische Ausbildung	25	42	26	7
Berufspraktische Ausbildung	49	39	10	2
Ausbildung an moderner Technik	50	34	10	6
Ausbildung an der Seite erfahrener Facharbeiter	57	33	7	3
Praxis- bzw. produktions- nahe Ausbildung insgesamt	51	37	10	2

Beim Vergleich der Bedeutsamkeit der theoretischen und praktischen Ausbildung wird offensichtlich, daß von einem großen Teil der Lehrlinge die E i n h e i t von theoretischer und praktischer Ausbildung noch nicht erkannt wird, daß die Aneignung politisch-ideologischen, fachlichen und allgemeinbildenden Wissens und der Erwerb fachlicher Fähigkeiten und Fertigkeiten und der theoretischen Voraussetzungen dazu die Basis ist, den beruflichen Anforderungen der nächsten Jahrzehnte gerecht zu werden. Die starke Praxisorientiertheit, vor allem der Lehrlinge ohne Abiturausbildung und der Abgänger der 8. und unteren Klassen ist offensichtlich. Eine außerordentlich große Bedeutung wird jedoch der Ausbildung an der Seite berufs- und betriebs-erfahrener Facharbeiter beigemessen. Hinsichtlich der Allgemeinbildung, der Berufe, der Leistungsstärke und der politisch-ideologischen Bewußtseinsbildung gibt es keine nennenswerten Unterschiede. Die Ausbildung an moderner Technik besitzt hauptsächlich für die Lehrlinge eine große Bedeutung, die in ihrem Ausbildungsberuf tatsächlich auch mit hochwertigen Grundmitteln umgehen werden, z. B. Anlagenfahrer und Zerspanungsfacharbeiter. Bei ihnen ist die individuelle Bedeutsamkeit überdurchschnittlich stark ausgeprägt. Im umgekehrten Verhältnis dazu ist die Zufriedenheit mit der technischen Ausrüstung am Arbeitsplatz entwickelt. Alle die Lehrlinge, denen die moderne Technik am Arbeitsplatz sehr viel bedeutet, sind tendenziell

weniger zufrieden mit der tatsächlich vorhandenen. Insgesamt ist die Mehrzahl der Lehrlinge jedoch recht zufrieden mit der technischen Ausrüstung. 80 %, darunter 55 % mit gewissen Vorbehalten, sind mit der ihnen am Ausbildungsplatz zur Verfügung gestellten Technik zufrieden.

Tab. 20: Grad der Zufriedenheit mit bestimmten Ausbildungsbedingungen (Angaben in %)

	zufrieden vollkommen	mit gewissen Einschränkungen	kaum/Überhaupt nicht
Technische Ausrüstung im Lehrbereich	25	55	20
Arbeitsorganisation in der berufspraktischen Ausbildung	23	57	20
Einhaltung der Arbeits- sicherheitsanordnungen im Lehrbereich	49	43	8

Es kann jedoch nicht unerwähnt bleiben, daß jeder fünfte Lehrling unzufrieden damit ist. Ähnlich ist das Verhältnis der Ausprägung der Zufriedenheit mit der Arbeitsorganisation. Hier werden seitens der Lehrlinge kritische Akzente vor allem dann gesetzt, wenn die Arbeitsorganisation Einfluß hat auf die Ergebnisse in der berufspraktischen Ausbildung. Leistungsschwächere Lehrlinge sind bei der Einschätzung der Arbeitsorganisation kritischer. Aus der Einschätzung der genannten Seiten und Bedingungen geht überhaupt sehr deutlich hervor, daß eine enge Beziehung zu anderen Einstellungsberäichen besteht. Ein hoher Grad an Zufriedenheit mit verschiedenen Bedingungen der Ausbildung prägt entscheidend die Arbeitseinstellungen. So sind z. B. die in hohem Maße mit ihren Ausbildungsbedingungen und auch mit der Berufsausbildung sehr zufriedenen Lehrlinge in weitaus stärkerem Maß davon überzeugt, daß sie auf ihre spätere Berufsausübung sehr gut vorbereitet werden. D. h., die Überzeugung, gut auf die Facharbeitertätigkeit vorbereitet zu werden hat ihren Ursprung in der Zufriedenheit mit der Berufsausbildung überhaupt und den einzelnen Bereichen (Theorie und Praxis), Seiten und Bedingungen, wie sie unmittelbar auf die

Lehrlinge einwirken. Die Überzeugung einer guten Vorbereitung auf die Berufsausübung ist ihrerseits Ausdruck der Qualität des berufstheoretischen und berufspraktischen Unterrichts, modern ausgestatteter Ausbildungsplätze, einer als gut empfundenen Arbeitsorganisation und der Überzeugung der Einhaltung arbeitshygienischer, arbeitsrechtlicher u. a. Bestimmungen, die als Arbeitsschutzanordnungen zusammengefaßt werden. 91 % sind davon überzeugt, in der Berufsausbildung gut auf ihre berufliche Tätigkeit vorbereitet zu werden. Allerdings machen dabei 58 % der Lehrlinge gewisse Einschränkungen geltend. Das zeugt davon, daß sich die Lehrlinge nicht unkritisch mit ihrer beruflichen Ausbildung auseinandersetzen, insgesamt jedoch im hohen Maße damit zufrieden sind.

3.3.3. Ausprägung wesentlicher Grundpositionen zur Arbeit

Wie seit Jahren in empirischen Untersuchungen festgestellt werden konnte, nehmen Probleme der Arbeit und der beruflichen Tätigkeit einen hohen Stellenwert unter den konkret-realen Lebenszielen Jugendlicher ein.¹ So ist z. B. für 85 % der jungen Werkstätigen, darunter eine große Anzahl an Lehrlingen, eine Arbeit, die sie befriedigt und an der sie Freude empfinden, von entscheidender Bedeutung für die gesamte Lebensgestaltung. Die Grundpositionen zur Arbeit kommen auch in den Erwartungen und Ansprüchen an die Arbeit zum Ausdruck.

Dabei zeigen die vorliegenden empirischen Ergebnisse eine relativ einheitliche Struktur in der Ausprägung der Arbeitseinstellungen im Vergleich zu Untersuchungen der letzten Jahre.

Neu ist jedoch (durch die Lehrlingsstudie nachweisbar), daß auch männliche Lehrlinge an die Qualität der sozialen Beziehungen im Arbeitskollektiv die höchsten Erwartungen knüpfen (nahezu gleichrangig ist eine interessante und abwechslungsreiche Tätigkeit), obwohl die Ansprüche der Mädchen hierbei weitaus höher sind (13 % - Punkte Diff.). Für Lehrlinge sind sie somit offensichtlich bedeutsamer, als für junge Facharbeiter, die bereits in ihre Kollektive integriert sind.

1 vgl. Ergebnisse der IS, U 79 u. a.

Eine kaum weniger gewichtige Position nimmt die abwechslungsreiche und interessante Tätigkeit ein. Im Vergleich zu früheren Untersuchungen (z. B. IS, U 79) sind die Anforderungen der Mädchen gegenüber den Jungen fast gleich hoch. Ein gutes Kollektiv und eine anspruchsvolle Tätigkeit verknüpfen sich mit Wünschen hinsichtlich einer engen Zusammenarbeit mit berufs- und betriebserfahrenen Kollegen. Nahezu alle künftigen Jungfacharbeiter erwarten, daß sich ältere Kollegen um die berufliche Vervollkommenung ihrer jüngsten Kollegen bemühen, Mädchen mehr als Jungen (14 % Diff.). Trotzdem wollen die Jungfacharbeiter dabei ihre Selbstständigkeit und Eigenverantwortlichkeit in der Tätigkeit nicht geschmälert sehen.

Nicht alle Erwartungen können gleichermaßen erfüllt werden. Vor allem der Wunsch nach interessanter und abwechslungsreicher Arbeit wird unter den gegebenen betrieblichen Bedingungen nicht gleich bzw. in den nächsten Jahren erfüllt werden können.

Die Nichterfüllung bestimmter stark ausgeprägter Erwartungen kann jedoch später ungünstige Auswirkungen auf die Leistungsbereitschaft und den Leistungsvollzug, auf die Festigung weiterer positiver Arbeitseinstellungen haben, wie z. B. auf die Betriebs- und Berufsverbundenheit (vgl. Kap. 3.3.3. und 3.3.4.).

Die Einstellungen der Lehrlinge zur Arbeit berühren vielfältige Bereiche, die zwar eine unterschiedliche, insgesamt aber große Bedeutung für die ökonomischen Prozesse des Betriebes und andererseits für die Herausbildung sozialistischer Facharbeiterpersönlichkeiten haben. In der Lehrlingsstudie wurde vor allem der Bereich untersucht, der einen wichtigen Einfluß auf den Leistungsvollzug hat, den Bereich, der neben anderen Einstellungen ein Ausdruck des Entwicklungsstandes sozialistischer Bewußtheit ist; die Einstellungen zur Arbeit und ihre Widerspiegelung im konkreten Verhalten. Im Mittelpunkt stehen die Einhaltung der Arbeitszeit, die Bereitschaft, Qualitätsarbeit zu leisten und die Normzeiten für Lehrlinge zu erfüllen.

Tab. 21: Selbsteinschätzung des Arbeitsverhaltens (Angaben in %)

	Das stimmt		
	voll- kommen	mit gewissen Einschränkungen	kaum/über- haupt nicht
Ich versuche immer, Qualitätsarbeit zu lei- sten	70	29	1
Ich nutze die Arbeits- zeit immer voll aus	16	74	10
Die Zeitvorgaben für die Arbeit erfülle ich immer	27	68	5
Ich gehe sparsam mit Material (und Energie) um	35	53	12

Die Untersuchungen belegen, daß das Bemühen um hohe Qualität in der Arbeit sehr stark ausgeprägt ist. Besonders unter der direkten Anleitung der Lehrkräfte der berufspraktischen Ausbildung, in den Lehrwerkstätten, wird gute Qualitätsarbeit von den Lehrlingen gefordert und erbracht; hier wird sie auch zensiert und geht in die Leistungsbewertung des Betreuers ein. Beträchtlich weniger ausgebildet ist das Bestreben, die gesetzlich festgelegte Arbeitszeit voll zu nutzen. Obwohl die große Mehrheit (90 %) um die rationelle Ausnutzung der Arbeitszeit bemüht ist, werden zu viele Einschränkungen (74 %) gelten gelassen. Selbst unter Berücksichtigung dessen, daß berufspraktischer Unterricht nicht gleichzusetzen ist mit Produktionsprozeß, weil er der Ausbildung und Festigung beruflicher Fähigkeiten und Fertigkeiten dient, kann das Ergebnis nicht befriedigen. Wie stark die Arbeitszeitausnutzung im individuellen Ermessensbereich liegt, verdeutlicht die nachfolgende Tabelle.

Tab. 22: Eigene Einschätzung der Ausnutzung der Arbeitszeit
(Angaben in %)

	Nutzt die Arbeitszeit aus		
	voll- kommen	mit gew. Einschr.	kaum/über- haupt nicht
ges.	16	74	10
-----	-----	-----	-----
männl.	11	76	13
weibl.	23	74	3
-----	-----	-----	-----
Ideol. Gefestigte	28	70	2
wenig Gefestigte	11	69	20
-----	-----	-----	-----
Gefestigte Arbeitsein- stellung	26	74	0
wenig gef. Arb.-Einst.	12	75	13

Im Bereich der "vollkommenen" Arbeitszeitausnutzung (Pos. 1) gibt es hinsichtlich der Geschlechter und der Ausprägung politisch ideologischer und Arbeitseinstellungen signifikante Unterschiede (vgl. Tab. 22). Auch in den Betriebsabteilungen wird im Gegensatz zu den Lehrwerkstätten die Arbeits- und Ausbildungszeit besser genutzt. Es kann jedoch auch nicht unerwähnt bleiben, daß die Ausnutzung der Arbeitszeit an die Arbeitsorganisation gebunden ist. Dort, wo Fehler und Mängel in der Arbeitsorganisation verstärkt auftauchen, wird die Kontinuität des Arbeitsablaufes unterbrochen, es treten Warte- und Stillstandszeiten auf, die objektiv eine höhere Auslastungsrate der Arbeitszeit nicht zulassen. Einen Hinweis dazu geben die weitaus gefestigteren Einstellungen bzw. die Motivation zur Einhaltung der Arbeitszeit (vgl. Tab. 23).

Zum anderen bedingt das momentane "demographische Hoch" von Lehrlingen in der Industrie gewisse Schwierigkeiten für die Berufsausbildung. Vor allem in den Berufen/Berufsgruppen des Maschinenbaues, der metallbe- und verarbeitenden Industrie gibt es vorübergehend Sorgen mit der Beschaffung von Werkzeugen, Lehrproduktion und z. T. Maschinenarbeitsplätzen für Lehrlinge. Diese Erschwernisse sind jedoch von vorübergehender Natur und werden mit geringer werdenden Lehrlingszahlen (bis 1990 um ca. 40 %) an Bedeutung verlieren.

Tab. 23: Einstellungen zur Einhaltung der Arbeitszeit (Angaben in %)

	Das entspricht meiner Meinung			
	voll- kommen	mit gew. Einschr.	kaum	überhaupt nicht
Einhaltung der Arbeitszeit sollte in jedem Kollektiv selbstverständlich sein	73	25	1	1
Arbeitszeit muß unbedingt wegen eines störungsfreien Arbeitsablaufs eingehalten werden	58	37	4	1
Arbeitszeit einhalten, weil es die Vorgesetzten fordern	29	38	19	14
Bei kleinen Verstößen gegen die Einhaltung der Arbeitszeit ist eine Kritik nicht erforderlich	28	44	15	13
Hauptsache man bringt seine Leistung, die Zeit ist nicht so wichtig	16	27	24	33

Es deutet sich an, daß eine insgesamt positive Grundeinstellung der Lehrlinge zur Einhaltung der Arbeitszeit vorhanden ist, diese aber noch nicht in entsprechendem Verhaltensweisen zum Ausdruck gebracht wird. Die Arbeitszeit wird tatsächlich weniger konsequent genutzt, als dies in den Einstellungen zum Ausdruck kommt. Hier offenbart sich eine gewisse Uneinheitlichkeit zwischen Wort und Tat, die durch erzieherische und arbeitsorganisatorische Maßnahmen ausgeschaltet bzw. gemindert werden kann.

In engem Zusammenhang mit der Arbeitszeitausnutzung steht die Erfüllung der Norm- und Arbeitszeitvorgaben, die von Lehrlingen positiver bewertet wird. Letztlich ist sie ein entscheidender Gradmesser der Bewertung der Erreichung der Facharbeiterleistung am Ende der beruflichen Ausbildung.

Wenn jedoch nur ca. ein Viertel (27 %) der Lehrlinge sich imstande fühlt, die Lehrlingsnorm, als prozentual abgestuften Anteil an der Facharbeiternorm, immer zu erfüllen, so ist der Anteil insgesamt zu gering. Es sind jedoch auch relativ wenig (5 %), die die Norm nur selten oder überhaupt nicht erfüllen können.

Das weist auf vorhandene "Polster" hin. Interessant ist, daß das Beispiel und der Einfluß der Arbeitskollektive auf die Normerfüllung von nicht unerheblicher Bedeutung ist. Lehrlinge, die ständig in Arbeitskollektiven sind bzw. sich am Ende ihrer Ausbildung berufsspezifische Kenntnisse und Fähigkeiten in den Betriebskollektiven aneignen, erfüllen wesentlich häufiger ihre Norm. (Die Unterschiede sind statistisch signifikant.) Erwartungsgemäß erfüllen leistungsstarke Lehrlinge fast immer ihre Normzeitvorgaben. Deutlich besser sind auch ideologisch gefestigte Lehrlinge und solche mit stark ausgeprägten Arbeitseinstellungen. Der angedeutete unmittelbare Zusammenhang zwischen Arbeitszeitauslastung und Normzeiterfüllung bestätigt sich dadurch, daß 99 % derer, die die Arbeitszeit immer voll ausnutzen, fast immer die vorgegebenen Lehrlingsnormen erfüllen, und umgekehrt, 93 % derer, die die Normzeiten immer erfüllen, nutzen auch die Arbeitszeit immer voll aus.

Dabei fühlen sich, wie tiefergehende Analysen zeigen, die betreffenden Lehrlinge durchaus nicht mehr als die anderen überfordert, aber weitaus zufriedener mit ihren Leistungen in der berufspraktischen Ausbildung. Diejenigen, deren Leistungsstreben gut entwickelt ist, erreichen weitaus häufiger eine hohe Arbeitsleistung in qualitativer und quantitativer Hinsicht. Damit kann die bekannte Tatsache erneut bestätigt werden, daß Einstellungen konkretes Verhalten wesentlich mitbestimmen (vgl. auch Kap. 3.3.4. des Berichtes).

Ausdruck einer positiven Einstellung der Lehrlinge zur Arbeit ist, wie eingangs erwähnt, die Einhaltung von Ordnung, Disziplin und Sauberkeit.

Wie die Untersuchungsergebnisse zeigen, werden auch in diesen erzieherischen Bereichen bedeutende Reserven kenntlich gemacht. Darin äußerten sich die Berufspädagogen der in die Untersuchung einbezogenen Betriebsberufsschulen (vgl. Tab. 24).

Tab. 24: Einschätzung verschiedener Komponenten als Ausdruck der Ausprägung von Arbeitseinstellungen (Angaben in %)

	Urteil der Berufspädagogen ¹ über ihre Lehrlinge			
	sehr gut	gut	weniger gut	schlecht
Pflichtbewußtsein	2	61	36	1
Arbeitsdisziplin	7	75	16	2
Unterrichtsdisziplin	3	72	25	0
Lernbereitschaft in der berufstheoretischen Ausbildung	3	53	43	1
Einsatzbereitschaft in der berufspraktischen Ausbildung	14	77	9	0
Sorgfältiger Umgang mit persönlich anvertrauten Arbeitsmitteln	5	68	25	2

¹ Vergleichsergebnisse mit Lehrlingen liegen hier nicht vor.

Bei aller Zurückhaltung solchen globalen Urteilen gegenüber wird doch der erzieherische "Nachholebedarf" überall dort ersichtlich, wo verschiedene Komponenten weniger gut beurteilt werden. Außerordentlich bemerkenswert und Ausdruck eines hohen Engagements der Lehrlinge für und in der praktischen Ausbildung ist ihre starke Einsatzbereitschaft und nicht zuletzt auch die gute Arbeitsdisziplin. Weniger gut dagegen ist die Unterrichtsdisziplin, aber vor allem die Lernbereitschaft (als spezielle Seite der Arbeitseinstellungen bei Lehrlingen!). Hier kommt u. E. eine gewisse "Unterrichtsmüdigkeit" zum Ausdruck, die sich weniger gegen das Fach oder den jeweiligen Inhalt des Lehrgangsunterrichts richtet, sondern stärker gegen die äußeren Bedingungen des Schulbetriebes (vgl. Kap. 3.3.2. und 3.4.). Außerdem offenbaren sich hierbei Reserven, die sich durch eine interessante, problemreiche, praxis-, betriebs- und berufsbezogene Unterrichtsgestaltung nutzen lassen. Nicht zuletzt hat auch die Einstellung zum Fach eine nicht unerhebliche Auswirkung auf die Lernbereitschaft.

Nachdenklich muß die Bewertung der (allgemeinen) Kategorie "Pflichtbewußtsein" sowie die des sorgfältigen Umgangs mit den Lehrlingen persönlich anvertrauten Arbeitsmitteln stimmen. Der Umfang und der Wert der Arbeitsmittel ist zwar von Beruf zu Beruf sehr verschieden (von 0,- bis 560 000,- M), so daß also Schäden durch sorglosen Umgang wertmäßig sehr verschieden beurteilt werden müssen; hier spielt jedoch der allgemeine Sachverhalt eine außerordentlich wichtige Rolle, weil er stets den Umgang mit Volkseigentum zum Inhalt hat. Das unterstreicht die Bedeutung der sozialistischen Rechtserziehung in unserer Berufsausbildung.

Bezeichnend ist für alle Wertungen, daß die Berufspädagogen, die vorwiegend / nur Abgänger der 8. und unteren Klassen unterrichten, stets eine schlechtere Bewertung der Einstellungen und Verhaltensweisen ihrer Lehrlinge vornehmen als die, die 10-Klassen-Abgänger unterrichten.

Aufschlußreich und zugleich bemerkenswert ist die Tatsache, daß Direktoren in allen genannten Komponenten das Extremurteil (positiv oder auch negativ) häufiger abgeben;

Berufsschullehrer nicht nur alle ihren Tätigkeitsbereich berührenden, sondern zugleich auch die anderen Seiten über den Durchschnitt schlechter bewerten;

Lehrmeister die für ihren Bereich stärker zutreffenden Komponenten positiver bewerten und lediglich in der Bewertung der Unterrichtsdisziplin mit ihren Kollegen in der berufstheoretischen Ausbildung konform gehen;

Lehrfacharbeiter, insofern sie sich einer Bewertung der genannten Komponenten unterzogen (es bestand die Möglichkeit der Antwortenthaltung), grundsätzlich positiver urteilen als die Kollegen mit einer abgeschlossenen pädagogischen (Grund)Ausbildung.

Nach Lebens- und Dienstjahren Ältere Kollegen sind tendenziell kritischer als ihre jüngeren. Ohne dieser Bewertung einzelner Einstellungs- und Verhaltensbereiche der Lehrlinge zur Arbeit

durch ihre Pädagogen und Betreuer überzubewerten, müssen sie im Kontext der weiteren Förderung und Festigung der Arbeitseinstellungen gesehen werden.

Die engen Beziehungen der allgemeinen Arbeitseinstellungen in ihrer Differenziertheit und Komplexität zur Betriebs- und Berufsverbundenheit sind in ihrer Ausprägung bei Lehrlingen spezifisch erforscht worden, wozu umfangreiche Ergebnisse und deren Auswertungen vorliegen.¹

Sicher scheint, daß die Einstellung zum Beruf und zum Betrieb bereits in der Phase des Berufswahlprozesses eine erste Ausprägung erfährt und in der weiteren Entwicklung von den Einstellungen zu anderen Seiten und Bereichen der Berufsausbildung, des Berufes und des Betriebes, in bestimmtem Maße auch von der Erfüllung des Berufswunsches und der Zufriedenheit mit dem Ausbildungsberuf geprägt wird.

Ähnliches ergibt sich, wenn der Ausprägungsgrad der Zufriedenheit mit dem Ausbildungsberuf in Beziehung zur Betriebswechselabsicht gesetzt wird (vgl. Tab. 25).²

Tab. 25: Ausprägung der Betriebsverbundenheit durch die Berufszufriedenheit (Angaben in %)

	Wollen nach der Ausbil- dung im Be- trieb blei- ben	Wollen nach der Ausbil- dung den Betrieb wechseln	Noch unent- schieden
Mit dem Ausbildungsberuf			
zufrieden	54	16	30
mit gew. Einschr. zufr.	30	24	46
kaum zufr.	17	50	33
überh. nicht zufr.	16	49	36

¹ Vgl. Forschungsbericht zur Fluktuationsstudie
Parlamentsstudienmaterial (Reg.-Nr. VD 719, 721 und 724 von
1980)

² Eine ausführlichere und differenzierte Darstellung enthält
der Forschungsbericht zur Fluktuationsstudie.

Zweifellos wird durch die vorstehenden Ergebnisse deutlich, daß die durch den Zufriedenheitsgrad mit dem Ausbildungsberuf angezielte Betriebswechselabsicht höher liegt als der Wunsch nach Ausscheiden aus dem Beruf; m. a. W. die Berufszufriedenheit stärkt die Berufsverbundenheit weit mehr als die Betriebsverbundenheit.

Dieses Ergebnis überrascht keineswegs, verdeutlicht jedoch den unterschiedlichen Bezug zur Herausbildung einer sozialistischen Betriebs- und Berufsverbundenheit durch die Identifikation mit dem Beruf.

Etwas prognostischer und für die betriebliche Planung der Arbeitskräftezuführung zur Herausbildung von Stammbeschaften nicht unwesentlich ist die Frage angelegt, ob männliche Jugendliche nach ihrem Ehrendienst gewillt sind, in ihren ehemaligen Betrieb zurückzukehren. Dabei muß natürlich unberücksichtigt bleiben, inwieweit die Absicht von später eintretenden Faktoren, z. B. Entscheidung für einen militärischen Beruf, Studienwunscherfüllung, Verheiratung und Verbleib am Wohnort der Ehegattin u. a. m., durchkreuzt werden kann.

Tab. 26: Zusammenhang zwischen der Bereitschaft, nach dem Ehrendienst in den alten Betrieb zurückzukehren und der Berufszufriedenheit; nur männliche Lehrlinge (Angaben in %)

	Rückkehr in den Betrieb		noch unentschieden
	ja	nein	
ges.	44	21	35

Mit dem Ausbildungsberuf			
zufrieden	68	11	21
mit gew. Einschr. zufr.	42	20	38
kaum zufr.	30	40	30
überh. nicht zufr.	22	44	33

Offensichtlich können die Betriebe, unabhängig von anderen Faktoren, mit nur einem relativ geringen Prozentsatz von Betriebsangehörigen rechnen, die nach ihrer Dienstzeit in den bewaffneten Organen tatsächlich wieder in ihren Betrieb zurückkehren. Offenbar wird mit dem Mittel eines Freundschafts- oder Förderungsvertrages zwischen den NVA-Angehörigen und dem Betrieb die Verbindung aufrecht erhalten, er stellt aber zweifellos keine "Garantie" dafür dar, daß Betriebsangehörige in ihre Betriebe zurückkehren. Wesentlich erscheint jedoch zu vermerken, daß das berufliche Engagement günstige Voraussetzungen dazu bietet.

Wie vor/dem schon angedeutet, kann bekräftigt werden, daß in einer hohen Zufriedenheit mit dem Beruf u. a. benachbarten (peripheren) Komponenten, eine entscheidende Rolle für die Herausbildung und Festigung sozialistischer Einstellungen zur Arbeit (hier zum Betrieb und zum Beruf) liegt.

Es ist jedoch geradezu erstaunlich, wie stark die Ansätze der Betriebs- und Berufsverbundenheit durch das Elternhaus geprägt werden (vgl. Tab. 27).

Tab. 27: Durch die soziale Herkunft bestimmte Ausprägung der Berufs- und Betriebsverbundenheit ¹

Soziale Herkunft (beider Eltern)	Im Beruf und im Betrieb bleiben	Im Beruf bleiben, den Betrieb wechseln	Im Betrieb bleiben, den Beruf wechseln	Beruf und Betrieb wechseln	Noch unentschieden
Arbeiter	30	12	4	12	42
Gen.-Bauer	37	13	0	4	46
Angestellte	24	15	3	15	43
Intelligenz	27	13	6	22	32
-----	-----	-----	-----	-----	-----
ges.	28	13	5	13	41

¹ Anm.: Zur Vermeidung von Unklarheiten wurden die zur Ausbildung in andere Betriebe delegierten Lehrlinge eliminiert.

Deutlich auffallend ist die hohe Berufsverbundenheit der Lehrlinge, deren Eltern Genossenschaftsbauern sind und die ihre Kinder einen Industriebetrieb erlernen lassen. Trotz der großen Probleme im Prozeß der Berufswahl und Berufsfindung (vgl. Kap. 3.2.) halten sie mehr als andere an ihrer ersten Berufsentscheidung fest (50 % gegenüber 41 %). Andererseits ist bei Kindern von Angestellten und bei Angehörigen der Intelligenz eine andere berufliche Entwicklungsrichtung (und u. U. auch ein anderer Betrieb) für ihre Kinder vorgegeben, so daß mit höherer Wahrscheinlichkeit der Betrieb und häufig auch der Beruf geändert wird.

Ergänzend sei nochmals der bekannte Sachverhalt hervorgehoben, daß sich die Berufs- und Betriebsverbundenheit mit Zunahme der Ausbildungsdauer festigt; d. h., Lehrlinge in der speziellen Ausbildung im letzten Ausbildungsabschnitt geben in wesentlich geringerem Maße an, den Beruf oder/und den Betrieb nach Beendigung ihrer beruflichen Ausbildung verlassen zu wollen. Das ist ein Ergebnis der erzieherischen Einflußnahme aller an der Erziehung und Bildung beteiligten Kräfte und beweist prinzipiell die Möglichkeit, die Betriebs- und Berufsverbundenheit in der Berufsausbildung durch gezielte erzieherisch-persönlichkeitsbildende Maßnahmen herauszubilden und zu festigen.

Ein gesellschaftlich äußerst bedeutsames Problem, dessen Notwendigkeit und Relevanz ständig zunimmt, ist die Herausbildung der Bereitschaft zur Mehrschichtarbeit bereits während der Berufsausbildung.

Nach Abschluß der Berufsausbildung im Mehrschichtsystem zu arbeiten, ist knapp die Hälfte (48 %) der Lehrlinge bereit, junge Facharbeiter jedoch noch weniger. Jeder Fünfte (18 %), vorwiegend Lehrlinge des ersten Lehrjahres, hat sich dazu noch nicht festlegen wollen. Das Ergebnis von ca. einer Hälfte Bereitwilliger entspricht jedoch noch nicht den gesellschaftlichen Erfordernissen. Differenzierungen (und hierbei signifikante Unterschiede) beweisen, daß die Entwicklung der Bereitschaft zur Mehrschichtarbeit in hohem Maße ideologisch (mit-)bedingt ist.

Tab. 28: Bereitschaft zur Mehrschichtarbeit (Angaben in %)

	Bereitschaft		
	vorhanden	nicht vorhan- den	Noch unent- schieden
ges.	48	34	18
männl.	50	32	18
weibl.	44	37	29
Ideol. sehr gefest. L.	60	21	19
Ideol. weniger gef. L.	48	31	20
Ideol. kaum gefestigt	44	41	15
Ausgeprägte Arb.-Einst.	52	27	21
wenig ausgeprägt	46	31	23

Die Unterschiede im Ideologiebereich - Bereitschaft vorhanden/ nicht vorhanden -, im Ausprägungsgrad der Arbeitseinstellungen und der vorhandenen Bereitschaft sowie die stärkere Ablehnung durch Mädchen gegenüber männlichen Jugendlichen sind signifikant. Bemerkenswert ist fernerhin, daß die leistungstärksten Lehrlinge gegenüber leistungsschwächeren in geringerem Maße bereit sind, wenn erforderlich mehrschichtig tätig zu sein (44 % gegenüber 51 % = signifikant!).

Zweifellos muß dabei berücksichtigt werden, daß nicht in allen Berufen/Berufsgruppen gleichermaßen eine Mehrschichtarbeit notwendig und erforderlich ist. Zumeist besteht darüber bereits gewisse Klarheit bei der Entscheidung des Jugendlichen für einen bestimmten Beruf. Umso aufmerksamer muß die Entwicklung der Bereitschaft zur Mehrschichtarbeit in solchen für bestimmte Zweige und Bereiche der Volkswirtschaft typischen Berufen/ Berufsgruppen, wie vor allem im Handel, in der chemischen Industrie, im Bereich Elektrotechnik/Elektronik sowie vor allem auch in der örtlichen Versorgungswirtschaft verfolgt werden, da hier die Bereitschaft sehr stark gefordert, jedoch bisher am geringsten entwickelt ist (29 % - 43 %).

Dagegen ist die Bereitschaft - mitbedingt durch die Entscheidung für den Beruf - in hohem Maße dort entwickelt und gefestigt, wo von Männern "traditionell" im Mehrschichtrhythmus gearbeitet wird; d. h. in solchen Berufen, die typisch sind für die Leichtindustrie (65 %), Kohle und Energie (56 %) sowie den Allgemeinen (58 %) und Schwermaschinen- und Anlagenbau (55 %). Dabei ist der unterschiedliche Stand in der Ausprägung der Bereitschaft zur Mehrschichtarbeit nicht nur ein berufstypisches Merkmal, sondern zugleich durch die Verteilung der Berufe auf die Geschlechter bestimmt (vgl. Tab. 28). Fachverkäufer, Facharbeiter für chemische Produktion, Facharbeiter für Textiltechnik u. a. in die Untersuchung einbezogene Berufe, sind (noch) "typische Frauenberufe", die unter Berücksichtigung des Lebensalters der Untersuchten und ihrer künftigen Lebensgestaltung weniger geneigt sind, über viele Jahre hinweg in einem Schichtsystem zu arbeiten, vor allem dann, wenn es das (finanziell nicht stimulierte) Zweischichtsystem betrifft.

3.3.4. Leistungseinstellungen und Leistungsverhalten

Anhand von Vergleichen der Ergebnisse zum Abschluß der Allgemeinbildung und der Leistungen in der Berufsausbildung soll versucht werden, die Bewältigung der Anforderungen und Bedingungen in der beruflichen Ausbildung durch entsprechende Einstellungen zu erklären. Dabei ist sich die Mehrzahl der Lehrlinge anfangs bewußt, daß die Berufsausbildung an sie neue und z. T. weit- aus kompliziertere Bedingungen und Anforderungen stellen wird. Sie möchten zumindest aber auch die "gewohnten" Leistungen behalten oder diese sogar verbessern.

Wie die nachfolgenden empirischen Belege zeigen, gibt es jedoch starke Veränderungen in den Leistungsergebnissen. Ein Vergleich soll dies verdeutlichen:

Tab. 29: Leistungsentwicklung in der berufstheoretischen Ausbildung (Angaben in %)

		Leistungsdurchschnitt Theorie (Zensur)			
		1	2	3	4
Abschlußprädikat POS	ges.	3	50	41	6
	1	<u>10</u>	83	6	1
	2	0	<u>67</u>	29	1
	3	0	30	<u>64</u>	6
	4	<u>1</u>	13	63	<u>23</u>

Die Abgänger der POS mit dem besten Abschlußprädikat erreichen demnach nur zu einem geringen Teil (10 %) in der berufstheoretischen Ausbildung die gleichen Zensuren.

Weiter haben 67 % der POS-Absolventen mit der Note "Gut" ihren Leistungsdurchschnitt erhalten können, ebenso viel (64 %) mit dem Abschlußprädikat der POS "Befriedigend". Bezeichnend für die Bewältigung der neuen Aufgaben und Inhalte der Berufsausbildung ist, daß sich von letzteren 30 % verbesserten, solche mit dem Abschlußprädikat der POS "Genügend" sogar zu mehr als drei Viertel (77 %). Diese Leistungsveränderungen können ^{nicht allein} auf den neuen, seit dem Lehrjahr 1977/78 gültigen Lehrplänen der berufstheoretischen Ausbildung ~~allein~~ beruhen. Hier gibt es offenbar einen Zusammenhang. Mit Sicherheit sind die Anforderungen gestiegen, die künftig mit höherer Qualität umgesetzt werden.¹ Einen nicht unerheblichen Einfluß auf die Ergebnisse des berufstheoretischen Unterrichts haben auch die Einstellungen zum Beruf und der beruflichen Ausbildung der Lehrlinge. Nicht zuletzt sind die Inhalte des beruflichen Unterrichts, die Beziehungen der Lehrlinge zu den Berufsschullehrern, die Unterrichtsdisziplin nicht unwesentlich an den Veränderungen beteiligt.

¹ 70 % der befragten Berufspädagogen, darunter 27 % ohne Einschränkungen, schätzen ein, daß sich die aus den neuen Lehrplänen ergebenden Anforderungen an die Lehrlinge wesentlich erhöht haben.

Während sich die Zensierung im berufstheoretischen Unterricht ausschließlich auf die beruflichen Grundlagen- und allgemeinbildenden Fächer bezieht (einschl. Sport), werden im berufspraktischen Unterricht die von den Arbeitsaufgaben ausgehenden Leistungsmerkmale, wie

- . Qualität der Arbeitsergebnisse
- . Einhaltung der vorgegebenen Zeit
- . Arbeitsweise einschließlich der Anwendung
- . arbeitsbezogener Kenntnisse

für die Bewertung zugrunde gelegt. In bezug der Leistungsentwicklung ergibt sich hierbei ein wesentlich positiveres Gesamtbild. Soweit wie überhaupt aus den Ergebnissen der Leistungen der POS Zusammenhänge veranschaulicht werden können, wird eine starke Praxisorientierung der Lehrlinge, die sich u. a. in den Einstellungen und den besseren Leistungsdurchschnitten zeigt, offenkundig.

Tab. 30: Leistungsentwicklung in der berufspraktischen Ausbildung (Angaben in %)

		Leistungsdurchschnitt Praxis				
		1	2	3	4	5
ges.		9	66	24	1	0
<hr/>						
Abschlußprädikat POS	1	<u>15</u>	79	5	1	0
	2	10	<u>71</u>	19	0	0
	3	7	60	<u>33</u>	0	0
	4	2	57	37	<u>4</u>	0

Gegenüber den 85 %, die sich trotz des besten Abschlußergebnisses der POS verschlechterten, stehen 10 % mit der Note 2, 67 % mit der Note 3 und respektable 96 % mit der Abschlußzensur 4 der POS, die sich in der praktischen Ausbildung verbessern konnten. Diese Tendenz der positiven Entwicklung der Leistungen läßt sich mit Zunahme der Ausbildungsdauer weiter verfolgen.

Während der Zeit der Berufsausbildung gibt rund die Hälfte der befragten Lehrlinge an, gute oder bessere Lernleistungen aufzuweisen. Die übrigen schätzen ihre Leistungen, von einer geringen Ausnahme abgesehen, im Durchschnitt als befriedigend ein. Hinsichtlich der Leistungen im berufstheoretischen und berufspraktischen Unterricht zeigen sich zwischen den Geschlechtern, innerhalb der Lehrjahre mit und ohne Abiturausbildung, nach dem Schulabschluß u. a. Differenzierungsmerkmalen signifikante Leistungsunterschiede im Bereich der Zensuren "Gut" und "Befriedigend" (vgl. Tab. 3 A). Die Leistungen im berufspraktischen Unterricht sind insgesamt wesentlich besser. Die Leistungsunterschiede zwischen den Abgängern der 8. und 10. Klassen schrumpfen hier erheblich. Offensichtlich ist auch die Leistungszunahme während der speziellen Ausbildung in den Arbeitskollektiven. Selbst bei jenen, die in der berufstheoretischen Ausbildung relativ schwache Leistungen zeigen, sind die Leistungen in der Praxis wesentlich besser und von steigender Tendenz.

Ein weitgehend ungeklärtes Phänomen zeigen dabei die Lehrlinge, deren Eltern Genossenschaftsbauern sind. Hier sind die Differenzen zwischen den Ergebnissen im berufstheoretischen und -praktischen Unterricht am größten. Unter Umständen kommt hier eine Überbewertung der praktischen Kenntnisse und Fähigkeiten durch das Elternhaus zum Ausdruck. An anderer Stelle (subjektive Leistungsanforderung) bestätigt sich diese Vermutung.

Eine solche Leistungsdifferenziertheit wirft sogleich die Frage auf, wie sich die Lehrlinge diesen Anforderungen in der berufstheoretischen und praktischen Ausbildung gewachsen fühlen. Ein gewisser Maßstab dafür ist das individuell-subjektive Gefühl der Über- bzw. Unterforderung bzw. angemessenen Bewältigung der Leistungsanforderungen. Im Vergleich zu den Leistungsergebnissen in beiden Bereichen der beruflichen Ausbildung gibt es in der geschätzten Anforderungsbewältigung ein differenzierteres Bild.

Zu den wesentlichsten Erkenntnissen zählt dabei, daß sich die Lehrlinge heute etwas häufiger überfordert, aber auch richtig gefordert und weniger häufig unterfordert fühlen als vor 2-3 Jahren.¹

¹ Vgl. Ergebnisse der Fluktuationsstudie (FLL) im gleichlautenden Forschungsbericht.

Dabei bleibt der Sachverhalt, daß sich die Lehrlinge (mit und ohne Abiturausbildung) stets in der berufstheoretischen Ausbildung stärker überfordert und weniger richtig gefordert und wesentlich weniger unterfordert fühlen als in der berufspraktischen Ausbildung (vgl. Tab. 4 A) unberücksichtigt. Dieser Befund bestätigt die Einschätzung der Berufspädagogen, daß die neuen bzw. überarbeiteten Lehrpläne für die berufstheoretische Ausbildung von den Lehrlingen weitaus mehr fordern und insgesamt eine höhere Leistungsbereitschaft verlangen als vordem. Im Extremfall, hier die Einschätzung der Anforderungsbewältigung in der berufstheoretischen Ausbildung der Lehrlinge mit Abiturausbildung im 2. Lehrjahr, wäre jedoch zu überlegen, wie eine solche zweifellos unangemessene Überforderung am Ende des Lehrjahres (zur Erinnerung: Die Untersuchung fand Mai/Juni '79 statt) abgebaut werden kann.

Die Häufung von Abschlußprüfungen in den berufsspezifischen Grundlagenfächern, die Lehrjahreszwischenprüfungen in den allgemeinbildenden Fächern, das starke Engagement der Lehrlinge mit Abitur in der gesellschaftlichen Arbeit, die Situation zum Abschluß des Lehrjahres überhaupt, bedingen, daß 83 % der Abiturlehrlinge am Ende des 2. Lehrjahres einschätzen, überfordert zu sein. Für die Relativität des Anforderungsniveaus spricht jedoch auch, daß sie sich in der berufspraktischen Ausbildung anzahlmäßig am höchsten gerade richtig gefordert fühlen ($\bar{x} = 3,0$). Ihre Leistungsergebnisse, die im Durchschnitt die besten sind (\emptyset Theorie 2,1; \emptyset Praxis 1,96) zeigen, daß das Leistungsstreben und die Leistungsbereitschaft stark ausgeprägt sind und mit den Leistungsergebnissen korrespondieren. In unterschiedlichem Maß trifft diese Feststellung im Prinzip für alle Lehrlinge zu. Interessant ist jedoch, daß eine Einteilung in leistungsstarke und leistungsschwache Lehrlinge wohl kaum allein durch die Ergebnisse der Praxis vorgenommen werden kann, sondern nahezu und allein durch die Leistungsbreite in der theoretischen Ausbildung. Das weist aber auch darauf hin, daß die Lehrkräfte der berufspraktischen Ausbildung die Zensurenskala nicht differenziert genug benutzen, um die Leistungen zu stimulieren. Offensichtlich gibt es bei 11 % mehr oder weniger unterforderten Lehrlingen noch bedeutende Leistungsreserven, vor allem bei Lehrlingen mit Abiturausbildung, in der Grundausbildung und

bei hochintellektuellen und leistungsstarken Lehrlingen, die es weitaus stärker, und dem Leistungsniveau angepaßt, zu nutzen gilt. Hier bestehen Ansätze, stärker die kreativen Potenzen zu nutzen, solchen Lehrlingen individuell -"zugeschnittene" Arbeitsaufgaben zu übertragen und sie dabei individuell zu fördern. Hierbei können vor allem die Pädagogen der berufspraktischen Ausbildung in bezug der Persönlichkeitsentwicklung der Lehrlinge einen höheren Beitrag leisten.

Zweifellos ist ein großer Teil der Lehrlinge bereit, in der Ausbildung hohe und höchste Anforderungen an sich zu stellen, um das Ausbildungsziel zu erreichen.

Tab. 31: Ausprägung der Bereitschaft, in der beruflichen Ausbildung hohe Anforderungen an sich zu stellen
(Angaben in %)

	Zustimmung			
	voll- kommen	mit gew. Einschränkg.	kaum	überhaupt nicht
gesamt	31	61	7	1
männl.	28	62	9	1
weibl.	35	59	5	1
Abschluß 8. Klasse	23	64	8	5
Abschluß 10. Klasse	32	60	7	1

Ausdauernd und ständig bemüht ist jedoch nur etwa ein Drittel der Lehrlinge, erfahrungsgemäß und empirisch belegbar, Mädchen mehr als Jungen. Die Unterschiede zwischen den Geschlechtern sind signifikant. Gewissermaßen als Nebenergebnis, aber deswegen nicht unwesentlich, ist das deutlich geringer ausgeprägte Bemühen der Abgänger der 8. Klasse, das sich letztlich in den Ergebnissen der Ausbildung niederschlägt. Diese Beziehung zwischen der Ausprägung des Bemühens, ständig hohe Anforderungen in der beruflichen Ausbildung an sich zu stellen und den Ergebnissen, ausgedrückt in Zensuren, ist sehr eng, verdeutlicht aber andererseits enorme Reserven in der Leistungsfähigkeit, die willentlich durch die Erhöhung der Anstrengungsbereitschaft steuerbar sind.

Tab. 32: Zusammenhang zwischen Leistungsbereitschaft und Leistungsergebnissen (Angaben in %)

	THEORIE-				PRAXIS-			
	NOTEN							
Stellt hohe Anforderungen an sich	1	2	3	4	1	2	3	4
immer	5	54	37	4	13	74	13	0
häufig	1	50	43	6	7	64	28	1
selten	2	35	52	11	1	56	40	2

Das bemerkenswerteste Ergebnis besteht wohl darin, daß nachgewiesen werden kann, daß ein gewisser Teil (ca. ein Drittel) der Lehrlinge ohne größere Anforderungen an sich zu stellen, Leistungen erreicht, die in den Bereichen der Noten "Gut" bis "Sehr gut" liegen. Das wird in der berufstheoretischen Ausbildung besonders deutlich.

Bei der Selbsteinschätzung der Leistungsbereitschaft bewerten sich die weiblichen Lehrlinge zwar auch - wenn auch nur geringfügig - besser, doch ist der Unterschied statistisch nicht mehr signifikant; m. a. W. bei ihnen wird die Bereitschaft, höhere Anforderungen an sich zu stellen, tatsächlich auch in Ergebnissen deutlich, wie die Leistungen in Theorie und Praxis zeigen.

Daneben ergibt sich aus der vertiefenden Analyse, daß mit zunehmender Dauer der beruflichen Ausbildung die Jugendlichen immer bereitwilliger sind, die Anstrengungen zu erhöhen und gewillt sind, den wachsenden Leistungsanforderungen gerecht zu werden. Darüber hinaus läßt sich unter Einbeziehung weiterer Daten der Untersuchung feststellen, daß sich mit Beginn der speziellen Ausbildung im letzten Ausbildungshalbjahr in den Arbeitskollektiven der Betriebe, Entwicklungsfortschritte in den Bemühungen um höhere Leistungen feststellen lassen, ohne daß sie in jedem Fall tatsächlich auch erreicht werden können. Offenbar ist es in vielen berufsbildenden Einrichtungen und nachfolgenden Arbeitsbereichen der speziellen Ausbildung so, daß der Niveausprung der Anforderungen hinsichtlich der Qualitätsarbeit,

der Erfüllung der Normzeitvorgaben, der Umsetzung der berufsspezifischen Kenntnisse und Fähigkeiten mit Beginn der speziellen Ausbildung derart groß ist, daß er von einer größeren Anzahl von Lehrlingen trotz subjektiv größerer Anstrengungen zu-erst nur schwer bewältigt werden kann. Nahezu die Hälfte (49 %) der Lehrlinge in der speziellen Ausbildung schätzt ein, daß es sehr schwer ist, sich an die neuen Bedingungen in einem Arbeitskollektiv zu gewöhnen. Die Erwartungen der Kollektivmitglieder an die Lehrlinge sind hoch, meinen 71 %, darunter ein Viertel (24 %) ohne Einschränkungen. Das zeigt u. a., daß die Leistungsbereitschaft und das Leistungsverhalten während der Grundausbildung noch stärker auf erzieherischem Wege zu fordern und zu fördern ist, um die umfangreichen und weitaus höheren Anforderungen der Lern- und Arbeitstätigkeit unter Produktionsbedingungen besser bewältigen zu können.

Eine andere Niveauerhöhung ist eigentlich schon beim Übergang von der POS in die Berufsausbildung festzustellen.

Das wirft die Frage auf, wie die allgemeinbildenden Schulen auch in dieser Beziehung, also bezüglich der Bewältigung der Anforderungen in der Berufsausbildung, die Jugendlichen vorbereiten. 38 % der in eine Expertenbefragung einbezogenen Berufspädagogen (aber nur 4 % vorbehaltlos) bestätigen, daß die Lehrlinge durch die POS allseitig auf die Berufsausbildung vorbereitet worden sind. Dazu zählt selbstredend die kontinuierliche Fortsetzung des Lernprozesses unter neuen Bedingungen und neuen Inhalten. Auch wenn man eine gewisse "Bereichsbezogenheit" der Berufspädagogen bei der Bewertung dieser Frage ins Kalkül ziehen muß, stimmt das Ergebnis dennoch nachdenklich.

Letztlich bestätigen sich die Schwierigkeiten der Bewältigung der Bedingungen und Anforderungen in der Berufsausbildung auch darin, in welcher Zeitdauer nach Anbeginn der Berufsausbildung diese durch Lehrlinge spürbar gemeistert werden.

29 % der Lehrlinge hatte keinerlei Schwierigkeiten, die neuen Anforderungen zu bewältigen. Darunter sind vorwiegend solche Lehrlinge, die sich langfristig auf ihren Beruf vorbereitet haben und ihren Berufswunsch erfüllen konnten;

- 56 % hatten anfängliche Schwierigkeiten, sich an die neuen Anforderungen zu gewöhnen, wobei sich schon deutlich abzeichnet, daß einer Vielzahl die Gewöhnung an die Anforderungen der berufstheoretischen Ausbildung Schwierigkeiten bereitete;
- 15 % konnten sich, wenn überhaupt, den neuen Anforderungen nur bedingt stellen. Das sind vor allem jene Lehrlinge, die schlechtere Vorleistungen in der POS hatten, die mehrfach bei Bewerbungen um eine Lehrstelle abgewiesen werden mußten und insgesamt nur unzureichend über die Anforderungen des Ausbildungsberufes informiert waren. Bedeutsam ist vor allem, daß diese Lehrlinge kaum Schwierigkeiten mit der Praxis, sondern häufig und nahezu ausschließlich mit der berufstheoretischen Ausbildung haben. 78 % fühlt sich in der berufstheoretischen Ausbildung überfordert, davon 24 % sehr stark (Ø ist 35/5 %).

Bezeichnend ist auch die Tatsache, daß das Niveau der Anforderungsbewältigung Ausdruck der vorhandenen Einstellungen zum Beruf, zur Berufsausbildung, insbesondere zur theoretischen, ist und sich selbst wiederum auf die Herausbildung und Festigung der Einstellungen niederschlägt. Konkret wird vor allem die Zufriedenheit mit dem Ausbildungsberuf belastet.

Einen weiteren interessanten Hinweis über bestimmte Hemmnisse bei der Entwicklung und Festigung einer hohen Leistungsbereitschaft ergibt sich ^{auch} aus dem Zusammenhang zwischen der Selbsteinschätzung der Anforderungsbereitschaft in der beruflichen Ausbildung und dem Gefühl der Über- und Unterforderung. Beide Seiten des Ausmaßes der Anforderungen stellen bekanntlich ein Mißverhältnis zwischen Leistungsvermögen und Leistungsanforderungen dar, die negative Auswirkungen auf die Persönlichkeitsentwicklung haben. Es ist hier nicht die Stelle, die dominierendere Seite der negativen Auswirkungen hervorzuheben. Wesentlich erscheint der Tatbestand, daß die Lehrpläne der berufstheoretischen und praktischen Ausbildung genügend Spielraum lassen, den körperlichen und geistigen Fähigkeiten der Lehrlinge angemessene Lern- und Arbeitsaufgaben zu übertragen, um permanente Über- bzw.

Unterforderungen auszuschalten. Zum anderen, und das sollte im pädagogisch gelenkten Prozeß der Persönlichkeitsentwicklung nie außer acht gelassen werden, unterliegt die Bereitschaft zur Bewältigung hoher Anforderungen der willentlichen Steuerung, die eng mit der Motivation, der "Durchhaltebereitschaft" u. a. Haltungen verknüpft ist.

Es ist nicht symptomatisch für Lehrlinge, stets die bequemere, angenehmere und energieschonendere Art und Weise im Lern- und Arbeitsverhalten zu wählen. Für einige kann sie andererseits jedoch nicht ausgeschlossen werden.

Tab. 33: Zusammenhang zwischen Anstrengungsbereitschaft und dem Gefühl des Gefordertseins (Angaben in %)

	THEORIE		PRAXIS	
	überfordert	unterfordert	überfordert	unterfordert
Stellt hohe Anforderungen an sich				
immer	35	3	16	15
meistens	40	4	18	9
selten/nie	53	3	25	13

Es scheint der Sachverhalt deutlich zu werden, daß sich in starkem Maße überfordert Fühlende scheinbar außerstande sehen, auch noch zusätzlich hohe Anforderungen an sich stellen zu können. Offensichtlich mangelt es denjenigen Lehrlingen an Elan, an Energie, sich selbst zu höheren Leistungen zu zwingen; es fehlt ihnen zum großen Teil die Bereitschaft, individuell höhere Anforderungen an sich zu stellen.

Das ist ein erzieherisch-persönlichkeitsbildendes Phänomen, welches pädagogisch beeinflussbar ist, da es offenbar an Bereitschaft zu höheren Leistungen mangelt. Es wird jedoch auch deutlich, daß dahinter nichterfüllte Berufswünsche, fehlende positive Einstellungen zum Lernen (nicht gleichbedeutend mit körperlichem Arbeiten!) und zur Berufsausbildung überhaupt stehen.

Resignation wegen permanenten ungenügenden Leistungen und damit Mißerfolgserlebnisse, das eigentliche "Versagen", scheidet weitgehend aus, wie die Zensuren in der berufstheoretischen und praktischen Ausbildung zeigen.

Dieser Zusammenhang in der Ausprägung der Leistungsbereitschaft läßt sich auch im Bereich der berufspraktischen Ausbildung, im Verhalten während der Arbeit nachweisen:

Tab. 34: Zusammenhang von Leistungsbereitschaft und Verhalten im Arbeitsprozeß, nur Pos. 1 (Angaben in %)

	Stellt hohe Anforderungen an sich	Ø	Stellt selten Anforderungen an sich
Leistet Qualitätsarbeit	38	(70)	43
Nutzt die Arbeitszeit voll aus	24	(16)	1
Erfüllt die Zeitvorgaben (Lehrlingsnorm)	42	(27)	7

Neben der pädagogischen Einflußnahme auf die Entwicklung sozialistischer und kommunistischer Arbeitseinstellungen kommt demnach der Entwicklung und Festigung einer hohen Leistungsbereitschaft eine außerordentliche gesellschaftliche Bedeutung zu. Gerade im Prozeß der Berufsausbildung sind dazu recht günstige Möglichkeiten gegeben. Wie in anderen Zusammenhängen bereits angedeutet, ist die Nutzung der Arbeitszeit ein Schwerpunktproblem.

In erzieherisch-persönlichkeitsbildender Hinsicht ist die Herausbildung eines festen Willens, im Beruf späterhin etwas leisten zu wollen, der Entwicklung und Festigung der Leistungsbereitschaft und einer adäquaten Leistungsmotivation größtes Augenmerk zu schenken. Das ist besonders in der beruflichen Grundlagenbildung im ersten Lehrjahr zwingend notwendig.

3.4. Die sozialen Beziehungen zwischen dem Berufsausbildungs- personal¹ und den Lehrlingen

Unter den vielfältigen Bedingungen der Berufsausbildung, die die Persönlichkeitsentwicklung der Jugendlichen beeinflussen, kommt den sozialen Wechselbeziehungen zwischen dem Berufsausbildungs-
personal und den Lehrlingen eine ganz besondere Bedeutung zu. Im Prinzip gibt es kein Problem in der Berufsausbildung, daß nicht mit den sozialen Wechselbeziehungen verknüpft ist. Aus dem besonderen Charakter der beruflichen Bildung und Erziehung, vor allem der gemeinsamen Tätigkeit beim Lernen und Arbeiten ergeben sich spezifische zwischenmenschliche Beziehungen, die durch die unmittelbare konkrete Interaktion und die Verhaltensweisen der jungen Erwachsenen zum Personal und umgekehrt gekennzeichnet sind. Das heißt, die sozialen Beziehungen treten aus dem Rahmen des traditionellen Lehrer-Schüler-Verhältnisses heraus und nehmen teilweise die Formen und das Niveau der Beziehungen unter gleichwertigen Partnern an, wobei die Lehrlinge den Rat, die Hinweise und Empfehlungen der Erfahreneren anerkennen und nahezu uneingeschränkt gewillt sind, die Autorität und die führende Rolle des Lehrers, Lehrmeisters oder Betreuers anzuerkennen.

Wie die in die Untersuchung einbezogenen Berufspädagogen selbst einschätzen, genießen sie bei der großen Mehrheit der Lehrlinge Ansehen und Autorität. 84 % der befragten Direktoren, Berufsschullehrer, Lehrkräfte der Praxis und Lehrfacharbeiter geben an, daß die Berufsschullehrer bei ihren Lehrlingen anerkannt sind; die Lehrkräfte der Berufspraxis noch häufiger, nämlich zu 91 %. Jeweils 78 % äußern jedoch gewisse Vorbehalte. Die Qualität dieser Beziehungen läßt sich, wie in der nachfolgenden Tabelle dargestellt und von Lehrlingen eingeschätzt, etwa so beschreiben:

1 I. e. S. alle Werkstätigen, die unmittelbar an der Erziehung und Bildung des Facharbeiternachwuchses teilnehmen, also Berufsschullehrer, Lehrkräfte der berufspraktischen Ausbildung (Ing.-Päd., Lehrmeister, Lehrausbilder), Erzieher in Lehrlingswohnheimen, Lehrfacharbeiter und Lehrbeauftragte der Betriebe und Einrichtungen während der speziellen Ausbildung.

Tab. 35: Art der Beziehungen zwischen Berufsausbildungspersonal und Lehrlingen (Angaben in %)

	Einschätzung der Lehrlinge:		
	kameradschaftl. freundschaftl. offenherzig	sachlich, distanziert, auf Notwen- diges be- schränkt	kühl, gespannt, eigent- lich schlecht
Die Beziehungen zu ...			
Lehrkräften der Praxis (außer Lehr- facharbeiter)	58	39	3
Berufsschullehrern	39	57	4
Erziehern im LWH ^x	53	39	8
Mitarbeitern der Ausbildungsstätte	24	67	9

^x Nur Lehrlinge, die im LWH untergebracht sind.

Lehrlinge schätzen ihre Beziehungen zu den Kontaktpersonen in ihrer Ausbildung zwar kritisch, insgesamt jedoch positiv ein. Aufgrund ihrer kritischen Haltung zu den Lehrkräften des berufstheoretischen Unterrichts werden in erzieherisch-persönlichkeitsbildender Hinsicht Reserven sichtbar. Die Ursachen sind sehr vielfältig. Mit großer Sicherheit muß angenommen werden, daß das Fachlehrerprinzip und die damit zu unterrichtenden Wochenstundenzahlen in der Berufsschulklasse objektiv keinen häufigeren und intensiveren Kontakt zwischen Lehrern und Lehrlingen ermöglichen. Aber gerade die Häufigkeit des Kontaktes und damit die Intensität der Zuwendung des Lehrers zum Jugendlichen sind wesentlich für die Gestaltung der Beziehungen. Es können jedoch auch die Einstellungen mancher Lehrer zu den Lehrlingen nicht unbeachtet bleiben. Insbesondere dienstältere Berufsschullehrer (mehr als 15 Dienstjahre)¹ sind noch zu stark beim 17 - 19jährigen Jugendlichen dem Bild als Schüler verhaftet,

¹ Das ist in der vorliegenden Untersuchung die Mehrheit und in der gesamten Berufsausbildung der DDR überwiegend so! (vgl. Stat. Jahrbuch der DDR 79)

d. h. sie erwarten in hohem Maße vom jungen Erwachsenen das Verhalten eines jüngeren Schülers (wie das vor 15 und mehr Jahren zweifellos bei vorwiegend Abgängern der 8. Klassen in der Berufsausbildung^{der Fall} war). Mehr unbewußt werden auch Gewohnheiten, Traditionen und Gepflogenheiten des Schulbetriebs, wie z. B. Handheben, um reden zu dürfen, Aufstehen zum Begrüßen des Lehrers, im Chor grüßen u. ä., wie dies seit dem 1. Schuljahr bekannt ist von nahezu allen Lehrkräften, gemäß abgelehnt, jedoch sehr häufig von Berufsschullehrern^{weil die Norm, gefordert}, gefordert.

"Die Lehrlinge nehmen sich gegenüber den Lehrkräften zu viele Freiheiten heraus", meinen 63 % der dienstälteren Lehrkräfte in der berufstheoretischen Ausbildung und verknüpfen teilweise insolentes Verhalten ihnen gegenüber mit schlechter Unterrichtsdisziplin, die, so 73 % der Lehrkräfte, heute schlechter sei als vor 5 Jahren oder sich zumindest nicht verbessert hat.

Das soziale Verhältnis wird wesentlich besser bzw. günstiger beurteilt, wenn die Lehrlinge mit ihren Lehrkräften in unmittelbareren und häufigen Kontakt stehen, wie das z. B. in der berufspraktischen Ausbildung, direkt an den Arbeitsplätzen, im Labor- oder Trainingskabinett oder auch im Lehrlingswohnheim der Fall ist. Unter den genannten haben die Lehrkräfte der berufspraktischen Ausbildung (nachfolgend Betreuer genannt) den unmittelbarsten, häufigsten und direktesten Kontakt zu den Lehrlingen. Diese von der Organisation der beruflichen Ausbildung (ca. 75 % der Ausbildungszeit stehen der berufspraktischen Ausbildung zur Verfügung!) herrührende Intensität der Beeinflussung setzt für die Betreuer besondere Akzente. Bei ihnen spielen die sozialen Verhaltensqualitäten, das fachliche Wissen und die Fähigkeiten, das Vermögen, diese den Lehrlingen zu vermitteln und ihre Leistungen zu bewerten, eine außerordentlich wichtige Rolle. Diese Eigenschaften der Lehrkräfte des berufspraktischen Unterrichts schlagen sich letztlich im sozialen Kontakt zu ihren Lehrlingen nieder.

Tab. 36: Einschätzung des Kontaktes zwischen Lehrlingen und ihren Betreuern in der berufspraktischen Ausbildung (Angaben in %)

	Lehrlinge meinen:			
	sehr gut	gut	indifferent	schlecht/ sehr schlecht
gesamt	27	47	21	5
-----	-----	-----	-----	-----
männlich	25	47	22	6
weiblich	31	46	20	3
-----	-----	-----	-----	-----
Abgänger 8. Klasse	18	45	30	7
Abgänger 10. Klasse	29	48	20	3

Von den Lehrlingen, die im berufspraktischen Unterricht von einem Ingenieurpädagogen, Lehrmeister, Lehrausbilder, in den Betriebsabteilungen von einem Lehrfacharbeiter oder Lehrbeauftragten betreut werden, schätzen ca. drei Viertel der Lehrlinge den Kontakt zu ihrem Betreuer mindestens gut ein.

Weibliche Lehrlinge beurteilen den Kontakt zu ihrem Betreuer erwartungsgemäß positiver.

Auffallend unterschiedlich ist die Bewertung des sozialen Kontaktes hinsichtlich des Abschlusses der Allgemeinbildung. Abgänger der 8. Klasse schätzen den Kontakt zu ihrem Betreuer in geringerem Maß positiv. Es ist auch zu verzeichnen, daß mit Zunahme der Ausbildungsdauer insgesamt das Verhältnis als günstiger erachtet wird, ungeachtet dessen, daß die älteren Lehrlinge kritischer werten. Der Anteil, der den Kontakt als sehr gut bezeichnet, wird dabei etwas geringer.

Es tritt sehr deutlich hervor, daß fachliches, politisches und gesellschaftliches Engagement der Lehrlinge die Einschätzung des Kontaktes beeinflussen. Zum Beispiel schätzen ideologisch gefestigte, FDJ- u. a. Funktionäre unter den Lehrlingen den Kontakt zu ihrem Betreuer wesentlich besser ein (78 % bis 84 % gut bis sehr gut). Besonders gut bezeichnen den Kontakt die leistungsstärksten Lehrlinge und jene, deren Arbeitseinstellungen sehr stark ausgeprägt sind.

Gleichzeitig wird sichtbar, daß der Kontakt der Lehrlinge in der speziellen Ausbildung in den Arbeitskollektiven zu ihrem Lehrfacharbeiter bzw. zum Betreuer des Arbeitskollektivs besonders eng ist und am häufigsten von allen als gut bis sehr gut angesehen wird. Gerade letztere Bewertung bestätigt die besonders intensive Möglichkeit der erzieherischen Einflußnahme auf die Persönlichkeitsentwicklung in der letzten Phase der beruflichen Vervollkommnung und der Vorbereitung auf die Facharbeitertätigkeit.

Interessante Zusammenhänge bestehen hinsichtlich der Qualität der sozialen Beziehungen und der Bewertung der Einstellungen und des Verhaltens/der Tätigkeit des Betreuers.

Ein zentrales Moment in der Tätigkeit des Betreuers für den berufspraktischen Unterricht ist zweifellos die praktische Anleitung zur Bewältigung der Arbeitsaufgaben durch die Lehrlinge. Dadurch erlernen und festigen diese ihre Arbeitsfertigkeiten, sie lernen, das technologische Regime umzusetzen und den eigentlichen Arbeitsablauf zu beherrschen.

Insofern besitzt die praktische Anleitung eine außerordentlich bedeutsame Funktion - auch im Hinblick auf die Gestaltung des sozialen Kontaktes zwischen Lehrkraft und Lehrling.

Welcher Zusammenhang dabei besteht, verdeutlicht die nachfolgende Tabelle:

Tab. 37: Zusammenhang zwischen der Häufigkeit der praktischen Anleitung und der Einschätzung des sozialen Kontakts (Angaben in %)

	Der Betreuer hilft, ...			
	ohne daß der Lehr- ling darum bittet	erst wenn der Lehr- ling dar- um bittet	erst dann, wenn er vom Vorgesetz- ten ange- wiesen wird	über- haupt nicht
ges.	40	51	8	1
Kontakt ist sehr gut	59	40	0	1
Kontakt ist schlecht	11	68	11	10

Es ist eindeutig so, daß die Wirksamkeit der Betreuer auf fachlichem und erzieherischem Gebiet von der Qualität der sozialen Beziehungen beeinflußt wird. Leistungsstarke Lehrlinge, in ihren Arbeitseinstellungen und ideologisch gefestigte erhalten wesentlich häufiger unaufgeforderte Hilfe als andere. Dadurch kommen sie zugleich in ihrer beruflichen und bewußtseinsmäßigen Entwicklung rascher voran. Mit anderen Worten, es ergibt sich ein dialektisches Wechselverhältnis zwischen den sozialen Beziehungen und der Persönlichkeitsentwicklung. Das erhärtet sich zudem bei der Umsetzung der Arbeitsanleitungen in der praktischen Arbeit der Lehrlinge.

Tab. 38: Die Befolgung der Arbeitsanweisungen in Abhängigkeit zum sozialen Kontakt (Angaben in %)

Die Lehrlinge richten sich nach den Arbeitsanweisungen				
	immer	meistens	selten	nie
ges.	43	55	2	0

Kontakt ist ^{sehr} gut	56	43	1	0
Kontakt ist schlecht	18	65	14	3

Die jeweiligen spezifischen Beziehungen zwischen Betreuern und Lehrlingen werden natürlich zusätzlich durch eine größere Anzahl anderer Bedingungen und Faktoren beeinflußt. Sicher ist, daß sie von den sozialpersonalen Einstellungen ebenso abhängig sind, wie von den Einstellungen der Lehrlinge zur Arbeit überhaupt, vom Inhalt und der Art und Weise der Vermittlung der Arbeitsanweisungen, der Umsetzbarkeit dieser u. v. a. mehr. Differenziertere Betrachtungen und Analysen weisen ausdrücklich auf die Komplexität und starke Verflechtung der einzelnen Bedingungen hin, die den sozialen Kontakt beeinflussen und dieser gleichermaßen beeinflußt. Gleichzeitig muß jedoch auf die hohe Verantwortung der Lehrkräfte der Praxis bei der Gestaltung des Verhältnisses zu ihren Lehrlingen hingewiesen werden, da sie entscheidend auf die Entwicklung des Facharbeiternachwuchses Einfluß haben. Hierbei bestehen zweifellos Reserven für die

Erziehung und Bildung der Lehrlinge, die noch genutzt werden können. Soziale Beziehungen zwischen Lehrkräften und Lehrlingen müssen ihrem Wesen nach dem Charakter gesamtgesellschaftlicher Beziehungen in der sozialistischen Gesellschaft entsprechen. Achtung, kameradschaftliche Hilfe, Gerechtigkeit, Vorbildwirkung, Konsequenz in der Durchsetzung berechtigter Forderungen, Parteilichkeit u. a. Merkmale sind Ausdruck der Verwirklichung der Führungsrolle der Lehrkraft. So werden einerseits die Beziehungen durch das reale Verhalten der Lehrkräfte und Lehrlinge geprägt, andererseits reflektieren die Lehrlinge das Verhalten ihrer Betreuer; die politische Haltung, gerechte Bewertung der Arbeitsergebnisse, Anwendung von Lob und Tadel u. a.

Tab. 39: Erzieherische Wirksamkeit der Betreuer der Praxis
(Angaben in %)

		Kontakt ist sehr gut	Kontakt ist schlecht
Er lobt und tadelt gleichermaßen		52	23
-----		-----	-----
Er lobt	angemessen	92	20
	zu häufig	2	3
	zu wenig	6	77
-----		-----	-----
Er tadelt	angemessen	87	13
	zu häufig	3	83
	zu wenig	10	4

Wie die Ergebnisse zeigen, reflektieren Lehrlinge sehr differenziert die Sanktionen durch die Betreuer. Interessant ist jedoch die enge Verknüpfung mit der Einschätzung des Kontaktes. Fast alle Lehrlinge, die einen sehr guten Kontakt zum Betreuer haben, bestätigen ihrem Betreuer eine angemessenere Anwendung von Lob und Tadel; mehr als die Hälfte bezeugt dabei die gleichmäßige Anwendung. Das ist aber u. E. insgesamt zu wenig, d. h. es wird im praktischen Unterricht zur Leistungs- und Arbeitsdisziplinstimulierung noch zu wenig mit Lob und Tadel gearbeitet

gleiches läßt sich im berufstheoretischen Unterricht in abgeschwächter Form feststellen).

Bemerkenswert an dem Befund ist außerdem, daß Lehrlinge, die einen schlechten Kontakt zu ihrem Betreuer haben, meinen, daß dieser zuwenig lobt (77 %) aber allzuoft tadelt (83 %).

Mehr Lob erhoffen sich auch Lehrlinge mit durchschnittlichen und weniger guten Leistungen (Diff. 13 %)! Das ist ein wichtiger Hinweis für die Lehrkräfte, wobei es hier darauf ankommt, nicht nur die Ergebnisse selbst, sondern auch die Anstrengungen dazu anzuerkennen. Das motiviert und stimuliert die Arbeitsleistungen. Die gerechte Bewertung des Verhaltens und der Leistungen wird für die Mehrzahl der Lehrlinge somit zu einem zentralen Moment, verlangt aber auch vom Betreuer eine exakte Klassifizierung der Arbeit und die Berücksichtigung der Anstrengungen. Wie die Analyse zeigt, heben sich Mädchen von männlichen Lehrlingen deutlich ab.

Tab. 40: Verhältnis der Anwendung von Lob und Tadel (Angaben in %)

	mehr Lob als Tadel	mehr Tadel als Lob	Lob und Tadel gleich- maßen
gesamt	26	20	54
-----	-----	-----	-----
männlich	22	26	52
weiblich	32	13	55

Mehr als die Hälfte (54 %) der Lehrlinge bewerteten demnach die Anwendung von Lob und Tadel durch ihren Betreuer als gleichmäßig, bei 26 % überwiegt das Lob, bei 20 % überwiegt der Tadel. Trotzdem gelangen 24 % der Lehrlinge zu der Meinung, daß ihr Betreuer sie zu wenig lobt bzw. 16 %, daß er zu häufig tadelt. Dabei ist aber zu beachten, daß die richtige und erzieherisch wirksame Anwendung stets im Kontext zur Erziehungssituation gesehen wird und von den gegenseitigen Beziehungen und der damit im Zusammenhang stehenden Gesamteinschätzung des Betreuers abhängig ist.

Tab. 41: Bewertung verschiedener Merkmale und Verhaltensweisen beim Betreuer durch Lehrlinge; in Klammern vorbehaltlose Zustimmung (Angaben in %)

	ges.	Kontakt ist sehr gut	Kontakt ist schlecht
Er verlangt von mir, daß ich selbständig arbeite	99 (67)	100 (69)	100 (73)
Er ist ein anerkannter Fachmann auf seinem Gebiet	93 (65)	98 (83)	44 (9)
Er bewertet meine Leistungen gerecht	94 (55)	99 (82)	55 (16)
Er beansprucht nicht, in allen Fragen Recht zu haben, nur weil er der Betreuer ist	85 (49)	92 (74)	59 (22)
Er ist parteilich und konsequent	88 (46)	94 (71)	50 (11)
Er ist ein Vorbild für mich	79 (35)	95 (63)	27 (4)

Offenbar sind das Vorbild und das fachliche Wissen und Können (vielleicht besser: der vorbildliche Fachmann), von den hier genannten, die entscheidenden Kriterien für die Einschätzung des sozialen Kontaktes zum Ing.-Päd., Lehrmeister oder Lehrfacharbeiter. Letzteres (Fachmann) ist erwartet worden, ersteres (Vorbild) ist ein überraschendes Ergebnis. Damit ist zwar noch nicht ausgedrückt, in welcher Richtung/Ebene die Vorbildwirkung anerkannt wird, das Ergebnis selbst spricht jedoch dafür, daß der Betreuer vor allem durch seine fachlichen, kenntnismäßigen und fachspezifischen Qualitäten als Vorbild von mehr als drei Viertel (79 %, darunter 35 % vorbehaltlos) anerkannt wird. Rechthaberei, mangelnde Parteilichkeit und Konsequenz, vor allem aber auch Ungerechtigkeit sind Eigenschaften, die von Jugendlichen sehr empfindsam registriert und besonders kritisch bewertet werden. Die Einstellungen und Verhaltensqualitäten des Betreuers im praktischen Arbeiten und Leben spielen also eine wesentliche Rolle, wie und in welcher Qualität er zu seinen Lehrlingen den Kontakt findet und aufrecht erhält. Je besser ihm das gelingt, umso wirksamer ist er in der Lage, seinen Einfluß auf die Entwicklung und Erziehung der Lehrlinge geltend

zu machen. Zunehmend stärker ist in der Berufsausbildung zu beachten, daß dank der höheren Bildungsbemühungen in den POS, die Lehrlinge besser und umfassender gebildet, selbständiger und selbstbewußter und mit höheren Ansprüchen und Erwartungen in die Berufsausbildung eintreten; d. h. soll die erzieherisch-persönlichkeitsbildende Tätigkeit der Lehrkräfte effektiver werden, dann müßten besser als bisher die konkreten Lebens- und Entwicklungsbedingungen der Jugendlichen berücksichtigt werden.

3.5. Zur Ausbildung der Lehrlinge in Arbeitskollektiven

3.5.1. Lehrlinge in Arbeitskollektiven während der beruflichen Spezialisierung

Die Ausbildung der Lehrlinge in Arbeitskollektiven stellt für die zukünftigen jungen Facharbeiter einen sehr wesentlichen Abschnitt im Prozeß der Persönlichkeitsentwicklung dar. Zum einen gilt es für sie, das bisher erworbene Wissen und die Grundfertigkeiten in der betrieblichen Praxis anzuwenden; zum anderen haben sie sich zugleich mit einer großen Anzahl quantitativ höherer als auch qualitativ neuer Anforderungen und Bedingungen auseinanderzusetzen. Es werden sich daher in Abhängigkeit des bereits erreichten Niveaus der Persönlichkeitsentwicklung und der neuen materiellen und ideellen Bedingungen wesentlich Einstellungsbereiche und Verhaltensweisen stabilisieren bzw. modifizieren.

In der unmittelbaren Zusammenarbeit mit älteren, praxis-, betriebs- und berufserfahreneren Kollegen sehen die meisten Lehrlinge die Möglichkeit, sich deren berufliche und betriebliche Erfahrungen anzueignen.

Tab. 42: Bedeutsamkeit der Ausbildung an der Seite erfahrener Facharbeiter für die spätere berufliche Tätigkeit (Angaben in %)

	Bedeutsamkeit			
	sehr groß	groß	mittel	geringe/ keine
ges. -----	57	33	7	3
Lehrlinge in Lern- aktiven	56	34	7	3
Lehrlinge in Arbeits- kollektiven	60	33	7	0

Die Untersuchung belegt, daß nahezu alle Lehrlinge (93 %) während der speziellen Berufsausbildung in den Arbeitskollektiven durch die enge Zusammenarbeit mit älteren Kollegen die Bedeutung dieser Form der Ausbildung zunehmend besser erkennen. Den beruflichen und betrieblichen Erfahrungsschatz sich schnell und wirkungsvoll aneignen zu können bestätigen 80 % der Lehrlinge in der speziellen Ausbildung in Arbeitskollektiven.

Nach bisher vorliegenden Erkenntnissen stellt die praktische Ausbildung in den Arbeitskollektiven für alle Lehrlinge eine überdurchschnittlich hohe Bewährungsprobe dar.

Jeweils etwa ein Viertel der in die Untersuchung einbezogenen Lehrlinge gehört dem jeweiligen Arbeitskollektiv bis zu 3 Monaten (22 %) bzw. zwischen 3 und 6 Monaten (26 %) und die Hälfte bereits über ein halbes Jahr an (52 %). Damit ist weitgehend gewährleistet, daß ein aussagekräftiges Gesamtbild von den Bedingungen und Anforderungen der Arbeitskollektive an die Lehrlinge wie auch die Lehrlinge an ihre Kollektive gewonnen werden kann.

Positiv hervorzuheben ist, daß die meisten zukünftigen Facharbeiter ihre spezielle Ausbildung in solchen Arbeitskollektiven erhalten, die zumindest von ihrer Größe her die besten erzieherisch-persönlichkeitsbildenden Potenzen besitzen. Tendenziell zeigt sich, daß weibliche Lehrlinge häufiger als ihre männlichen Kollegen in überdurchschnittlich großen Kollektiven ihre berufsspezifische Ausbildung erhalten (vgl. Tab. 43).

Tab. 43: Größe der Arbeitskollektive, in denen die Lehrlinge die spezielle Berufsausbildung absolvieren (Angaben in %)

	Kollektivgröße			
	bis 10	bis 20	bis 30	über 30
gesamt	30	42	22	6
männl.	34	44	18	4
weibl.	25	41	25	9

Bedingt durch die berufs- und tätigkeitsspezifischen Anforderungen werden männliche Lehrlinge deutlich häufiger in vorwiegend aus männlichen Kollegen bestehende Arbeitskollektive eingesetzt (87 %), weibliche Lehrlinge vorwiegend aus weiblichen Mitgliedern bestehende Kollektive (63 %).

Tab. 44: Geschlechterzusammensetzung der Arbeitskollektive (Angaben in %)

	Das Kollektiv besteht aus ...		
	vorwiegend Männern	vorwiegend Frauen	Männer und Frauen etwa gleich
männlich	87	5	8
weiblich	28	63	9

Dennoch verdeutlichen die Ergebnisse zugleich, daß es zunehmend weniger ausgesprochene Männer- oder Frauenberufe gibt; künftige Facharbeiterinnen immer häufiger auch in jenen Berufs- und Tätigkeitsgruppen zu finden sind, die noch vor einigen Jahren ausschließlich von männlichen Werkträgern repräsentiert wurden.

Etwa drei Viertel der in diese Untersuchung einbezogenen Lehrlinge erkennen die Ausbildung in den Arbeitskollektiven nicht nur als eine Zeit persönlicher Bewährung an, sondern betonen auch die persönliche Verantwortung gegenüber ihrem Arbeitskollektiv.

24 % der angehenden jungen Facharbeiter schätzen die Erwartungen der Kollektive an die Lehrlinge als sehr hoch ein, weitere 49 % als hoch. Etwas mehr als ein Viertel der Lehrlinge (27 %) glaubt jedoch, daß die Anforderungen der Kollegen im Arbeitskollektiv an die Lehrlinge gering (21 %) bzw. unbedeutend (6 %) sind; vor allem trifft das auf diejenigen zu, die häufig ideologisch-bewußtseinsmäßig wenig entwickelt und vor allem geringe Leistungen zeigen.

Die Abhängigkeit vom eigenen Anspruchsniveau ist hier unverkennbar.

Der Übergang von der beruflichen Grundausbildung in den Lehrlingskollektiven zur speziellen Ausbildung in den Arbeitskollektiven scheint noch nicht optimal vorbereitet und gewährleistet zu sein. Zwar weist die Hälfte der Lehrlinge (51 %) darauf hin, daß es für sie kaum (36 %) oder überhaupt nicht schwierig sei (15 %), sich an die neuen Bedingungen und Anforderungen des Arbeitskollektivs zu gewöhnen, die andere Hälfte aber sieht sich diesbezüglich sehr großen (9 %) bzw. großen Schwierigkeiten (40 %) gegenüber. Positiv gilt hervorgehoben zu werden, daß sich prinzipiell keinerlei Unterschiede hinsichtlich der Integration in die Arbeitskollektive zwischen Lehrlingen beiderlei Geschlechts, unterschiedlicher schulischer Bildungsabschlüsse (8. bzw. 10. Klasse POS) sowie verschiedener Bedingungen der Berufsausbildung (Ausbildung in BBS oder KBS bzw. zur Ausbildung in einen anderen Betrieb delegiert/Ausbildung im Stammbetrieb) nachweisen lassen.

Tab. 45: Häufigkeit von Schwierigkeiten der Lehrlinge, sich an die neuen Bedingungen im Arbeitskollektiv zu gewöhnen (Angaben in %)

	große	geringe	keine
gesamt	49	36	15
männl.	45	40	15
weibl.	54	31	15

Die von der Hälfte der Lehrlinge angegebenen Schwierigkeiten bei der Anpassung an die neuen Bedingungen und Anforderungen der Arbeitskollektive resultieren aber nachweislich nicht in erster Linie aus sozialen Problemen innerhalb der Kollektive bzw. aus Schwierigkeiten der sozialen Integration der Lehrlinge in die Arbeitskollektive. Denn 97 % der zukünftigen jungen Facharbeiter sind mit den persönlichen Kontakten zu ihren Kollegen des Arbeitskollektivs im großen und ganzen zufrieden. Diese subjektive Zufriedenheit ist aber nicht in jedem Falle Ausdruck vorhandener sozialistischer Kollektivbeziehungen. Darauf deutet beispielsweise, daß sich insgesamt 17 % der Lehrlinge häufig durch die Kollegen des Arbeitskollektivs ungerecht behandelt fühlen und 29 % unangenehme Arbeitsaufträge verrichten müssen; 30 % der Lehrlinge glauben, daß die Kollegen zu wenig Verständnis für ihre persönlichen Sorgen und Schwierigkeiten erkennen lassen und 7 % sind der Meinung, daß ihre Leistungen als Lehrling nicht genügend anerkannt werden.

Tab. 46: Ausprägung verschiedener sozialer Beziehungen in den Arbeitskollektiven+(Angaben in %)
+ gegenüber Lehrlingen

	Zustimmung gesamt	darunter: vorbehaltlos
Kollegen haben Verständnis für meine Sorgen und Nöte	70	25
Erhalte häufig Arbeits- aufträge, die kein anderer mag	29	7
Oft ungerechte Behandlung	17	3
Kollegen anerkennen meine Leistung als Lehrling	93	44

In Übereinstimmung mit Ergebnissen anderer Forschungen gilt es festzustellen, daß sich bereits bei Lehrlingen offenbar qualitativ sehr unterschiedliche Erwartungen und Anforderungen an Arbeitskollektive entwickeln, die in nicht wenigen Fällen zu einer Identifikation mit dem Kollegenkreis führen können, obwohl durchaus Fehler und Mängel der Kollektive erkannt werden.

Unabhängig davon ist kritisch besonders hervorzuheben, daß nahezu jeder fünfte bzw. jeder dritte Lehrling auf Mängel in der Durchsetzung sozialistischer Kollektivbeziehungen verweist (ungerechte Behandlung - 17 %; Arbeitsaufträge, die kein anderer übernehmen will - 29 %), wobei es sich dabei offensichtlich um tatsächlich vorhandene Probleme handelt, zumal auch ideologisch gefestigte Lehrlinge ihr Arbeitskollektiv nicht positiver als die weniger ideologisch gefestigten einschätzen.

Deutliche Reserven für das gegenseitige Kennen- und Verstehenlernen der Mitglieder von Arbeitskollektiven, die auch Lehrlinge in ihren Reihen ausbilden, bestehen wahrscheinlich in der Art und Weise, wie die Lehrlinge in die Arbeitskollektive eingeführt werden. Dazu ist, gewissermaßen als Vorleistung für eine gute und rasche Integration in ein Arbeitskollektiv, die Information an den Lehrling über gewisse Merkmale und Besonderheiten des Arbeitskollektivs notwendig. Hierbei gibt es seitens der Lehrmeister, die die Lehrlinge in der speziellen Ausbildung betreuen werden, nicht unerhebliche Unterlassungen.

Tab. 47: Informationen vor der speziellen Ausbildung
(Angaben in %)

	Information erfolgte ...			
	ausführ- lich	nur knapp	erst <u>während</u> der spe- ziellen Ausbildung	über- haupt nicht
über ...				
- konkrete Arbeitsaufgaben am Arbeitsplatz	27	18	36	19
- das Arbeitskollektiv selbst und seine Besonderheiten	10	18	36	36
- die Erwartungen, die das Arbeitskollektiv an den Lehrling hat	19	24	34	23

Offenbar ist das Informationsbedürfnis verständlicherweise sehr stark ausgeprägt, da es das Bestreben der Lehrlinge ist, sich in das neue Kollektiv möglichst konfliktfrei einzuordnen. Umso

kritischer deutet sich an, daß ca. ein Viertel (26 %) hinreichend, aber nur jeder 10. Lehrling ausführlich über sein künftiges Kollektiv informiert wurde. Die Informationen über die eigentliche Arbeitstätigkeit wird kaum weniger kritisch eingeschätzt. Jeder 3. bis 5. Lehrling ist überhaupt nicht informiert worden.

Solche grundlegenden Informationen (Arbeitsaufgabe und Arbeitskollektiv) sollten jedoch zumindest gegeben werden.

Ähnlich verhält es sich mit der eigentlichen Vorstellung des Lehrlings vor seinem künftigen Kollektiv. Etwa zwei Drittel der zukünftigen jungen Facharbeiter wurden zwar mehr oder minder offiziell im neuen Arbeitskollektiv vorgestellt und in den Kollegenkreis eingeführt, dennoch schätzt etwa die Hälfte (45 % insgesamt 47 % der männlichen und 42 % der weiblichen) der Lehrlinge ihre Einführung in das Arbeitskollektiv als formal ein. Ein Drittel der Lehrlinge (29 % der männlichen bzw. 38 % der weiblichen) hatte im Prinzip sich selbst dem Kollegenkreis vorzustellen. Es kann nicht ausgeschlossen werden, daß vor allem diese Lehrlinge mit subjektiv größeren Problemen und Schwierigkeiten bei der Integration in das Kollektiv sowie der Erfüllung der vom Kollektiv in sie gesetzten Erwartungen und Anforderungen konfrontiert sind.

Auch die "traditionelle" Einführung der Lehrlinge in das Arbeitskollektiv mittels einer "Einstandsrunde" trägt eben nicht zu einer festeren bzw. problemloseren Integration in das Kollektiv bei. Es hat vielmehr sogar den Anschein, daß in den Arbeitskollektiven, in denen die Kollektivbeziehungen ein nur durchschnittliches Niveau erreichen, die "Einstandsrunde" größere Bedeutung als in entwickelteren Arbeitskollektiven besitzt. Bemerkenswert erscheint dabei vor allem, daß die weiblichen Lehrlinge sowie die Lehrlinge der Betriebsberufsschulen deutlich seltener als die männlichen und die Lehrlinge der kommunalen Berufsschulen geneigt sind, sogenannte "Einstandsrunden" zu geben (vgl. Tab.)

Tab. 48: Verbreitung von "Einstandsrunden", differenziert nach dem Urteil männlicher/weiblicher bzw. von Lehrlingen der BBS/KBS (Angaben in %)

	schon gegeben	erfolgt noch	noch nicht; obwohl er- wartet	nicht, auch nicht erwartet
Gesamt	28	41	11	20
männlich	30	48	8	14
weiblich	25	34	14	27
BBS	27	41	11	21
KBS	38	46	9	7

Bei mehr als drei Vierteln (80 %) der Lehrlinge ist diese eigenwillige Sitte in den Arbeitskollektiven verbreitet.

Inwieweit diese "Runden" als Alkohorrunden während/vor/nach der Arbeitszeit gegeben werden, kann jedoch nicht definitiv ermittelt werden.

Kritisch sehen die Lehrlinge das Ver- bzw. Zutrauen ihrer Älteren Arbeitskollegen hinsichtlich der Leistungsfähigkeit der Lehrlinge. Knapp ein Drittel der Lehrlinge ist davon überzeugt (29 %), daß zumindest die Hälfte der Kollegen ihres Kollektivs den angehenden Facharbeitern nur geringe Arbeitsleistungen zutrauen. Einem weiteren Drittel (38 %) der Arbeitskollektive wird zugestanden, daß nur eine Minderheit der Kollegen Vorbehalte gegenüber der Leistungsfähigkeit der Lehrlinge besitzt. Lediglich 33 % der Lehrlinge sind der Überzeugung, daß in ihrem Arbeitskollektiv prinzipiell kein Kollege mangelndes Vertrauen in die Leistungen der Lehrlinge besitzt.

In Übereinstimmung mit Ergebnissen anderer Forschungen zeigt sich, daß die Lehrlinge ein insgesamt sehr hohes, in sich aber nur relativ wenig differenziertes Erwartungsbild von einem guten Arbeitskollektiv besitzen (vgl. Tab. 49).

Dieses hohe Erwartungsniveau hinsichtlich der verschiedenen Kollektivmerkmale spiegelt einerseits die hohe Aufgeschlossenheit und Wertschätzung der Arbeitskollektive bei den Lehrlingen wieder. Zum anderen gilt es aber auch hervorzuheben, daß es praktisch kaum ein real existierendes Arbeitskollektiv gibt, das all den hohen Erwartungen gerecht werden kann.

Tab. 49: Erwartungen Jugendlicher an ihr künftiges Arbeitskollektiv; Vergleich der Angaben von Lehrlingen und jungen Facharbeitern (Angaben in %)

<u>Merkmal</u>	<u>Lehrlinge</u> <u>ges. (sehr hohe)</u>		<u>Facharbeiter</u> <u>ges. (sehr hohe)</u>	
gute soziale Beziehungen	97	(76)	98	(81)
interessante, abwechslungsreiche Arbeit	96	(69)	--	--
gute Verdienstmöglichkeiten	95	(66)	95	(64)
erfahrene Kollegen, die sich um die Jungfacharbeiter bemühen	94	(61)	--	--
guter Kontakt zum unmittelbaren Leiter des Kollektivs	92	(52)	--	--
Lohngerechtigkeit	89	(63)	93	(55)
gute berufliche Entwicklungsmöglichkeiten	89	(58)	93	(49)
moderne Technik	84	(51)	--	--
politisch aufgeschlossene Atmosphäre	67	(30)	76	(30)

Die insgesamt hohe Übereinstimmung in den Erwartungen zwischen Lehrlingen und jungen Facharbeitern spricht für eine relativ stabile Erwartungsstruktur an Arbeitskollektive unter der werktätigen Jugend. Während sich männliche und weibliche Lehrlinge in unmittelbar sachlicher-fachlichen Erwartungen praktisch nicht unterscheiden, so sind die ideologischen und sozialen Anforderungen der weiblichen Lehrlinge durchschnittlich um 12 % bis 14 % häufiger sehr stark ausgeprägt als bei den männlichen (jedoch nicht bei der Erwartung des guten Kontaktes zum Leiter!). Etwas differenzierter soll auf die Stellung und Bedeutung des Verdienstmotivs im Gefüge der Erwartungen eingegangen werden. Es ist durchaus nicht so, daß gute Verdienstmöglichkeiten wesentlich das Denken und Handeln der Lehrlinge bestimmen. Eine möglichst hohe Entlohnung ist zwar für nahezu alle untersuchten jungen Werktätigen von zumindest großer Bedeutung, doch wird sie in der Regel als gleichbedeutend wie die interessante und abwechslungsreiche Tätigkeit, die Zusammenarbeit mit erfahrenen Älteren

Kollegen oder auch mit den sozialen Beziehungen zu den Älteren. Kollegen sowie dem Leiter des Kollektivs eingestuft. Bemerkenswert ist, daß noch während der beruflichen Ausbildung männliche und weibliche Lehrlinge den Verdienstmöglichkeiten eine gleich hohe Bedeutung beimessen. In den ersten zwei Berufsjahren, wie in anderen Untersuchungen festgestellt werden konnte, differenziert sich die Verdiensterwartung in spezifischer Form: Die männlichen jungen Werkstätigen behalten ihre starke und häufig nur finanzielle Orientiertheit in Verbindung mit anspruchsvoller Arbeit bei, während weibliche Jungfacharbeiter höhere Erwartungen an die sozial-emotionalen Komponenten des Kollektivs hegen.

Tab. 50: Ausprägung der Verdiensterwartung (Angaben in %)

	sehr stark	stark	mittel	kaum/ nicht
BBS-Lehrlinge	64	30	5	1
KBS-Lehrlinge	75	20	4	1
<hr/>				
ideol. Gefestigte	60	33	7	0
ideol. Ungefestigte	71	23	5	1

Aufschlußreich ist diese Differenzierung nach Art der Schule (unter der Berücksichtigung des Einzugsbereiches der KBS-Lehrlinge: Klein- und Kleinbetriebe, die ehemals privat waren, PGH und evtl. Privatgewerke) und dem Grad der ideologischen Bewußtheit. Anlaß zu einer kritischen Analyse sollte sein, daß bei ideologisch wenig Gefestigten der Verdienst vordergründig ist; daß aber auch bei anderen Lehrlingen das politisch-ideologische Klima des Kollektivs in seiner weitreichenden erzieherisch-persönlichkeitsbildenden Bedeutung unterschätzt wird (vgl. Tab. 49, 9. Rangplatz).

Deutliche Niveauunterschiede gibt es auch zwischen den Abgängern der 8. und 10. Klassen der POS. Die Absolventen der 10. Klassen erwarten durchschnittlich um 12 % häufiger von ihrem künftigen Kollektiv, daß die verschiedenen Merkmale erfüllt werden. Dabei ist besonders zu vermerken, daß diese Anforderungen nicht nur

insgesamt häufiger, sondern teilweise sogar um 20 % häufiger ohne Einschränkungen von ihnen erhoben worden.

Die praktische Arbeit der Lehrlinge in den Arbeitskollektiven spiegelt im wesentlichen auch die subjektive Wertigkeit der verschiedenen Erwartungen an das Kollektiv wider. Zwischen 96 % - Zuverlässigkeit bei der Erfüllung der Arbeitsaufgaben -, 94 % - Erfüllung der Qualitätskennziffern und 88 % - volle Ausnutzung der Arbeitszeit - mißt man in den Kollektiven nach Meinung der dort tätigen Lehrlinge vor allem den unmittelbar auf den Arbeitsprozeß bezogenen Aktivitäten eine weitaus größere Bedeutsamkeit bei als dem Ideologiebezug guter Arbeitsleistungen. Offenbar wird in den Arbeitskollektiven den ideologieorientierten Verhaltensweisen noch zu wenig die notwendige und für die Erziehung ihrer jüngsten Mitglieder erforderliche Aufmerksamkeit geschenkt (vgl. Tab. 51).

Tab. 51: Bedeutung einiger (vorwiegend ideologieorientierter) Aktivitäten in den Arbeitskollektiven (Angaben in %)

	gesamt (positiv)	darunter sehr große	und große
Zuverlässigkeit bei der Erfüllung der Arbeitsaufgaben	96	33	48
Erfüllung der Qualitätskennziffern	94	36	43
Volle Ausnutzung der Arbeitszeit	88	27	34
Teilnahme an FDJ-Veranstaltungen	85	18	35
Teilnahme an der MMM-/Neuererbewegung	76	17	31
Ausübung einer gesellschaftlichen Funktion	81	13	33
Aktive Beteiligung an politischen Diskussionen	64	12	29

Bemerkenswert erscheint, daß die weiblichen Lehrlinge ihren Arbeitskollektiven, die selbst zumeist aus weiblichen Mitgliedern bestehen, in vielen Bereichen insgesamt häufiger als auch positiv stärker ausgeprägte Aktivitäten als ihre männlichen Altersgefährten ihren Arbeitskollektiven zuerkennen (vgl. Tab. 52).

Tab. 52: Ausgewählte Aktivitäten der Arbeitskollektive, Angaben differenziert nach dem Geschlecht (Angaben in %)

	männlich gesamt (sehr große)		weiblich gesamt (sehr große)	
Einhaltung der ASAO	76	(35)	85	(48)
Erfüllung der Qualitätskennziffern	75	(32)	81	(42)
Zuverlässigkeit bei Erfüllung der Arbeitsaufgaben	77	(31)	86	(37)
Teilnahme am sozialistischen Wettbewerb/BWB	64	(24)	78	(39)
volle Ausnutzung der Arbeitszeit	52	(20)	74	(38)
Teilnahme an FDJ-Veranstaltungen	46	(15)	60	(24)
Ausüben einer gesellschaftlichen Funktion	41	(10)	53	(17)

Weitere deutliche Unterschiede in der Bewertung ihrer Arbeitskollektive bestehen zwischen leistungsstarken und leistungsschwachen Lehrlingen, zwischen Lehrlingen mit ausgeprägten sozialistischen bzw. nur durchschnittlich entwickelten Arbeitseinstellungen sowie zwischen ideologisch gefestigten Lehrlingen und solchen, die noch instabil sind und z. T. widersprüchliche Auffassungen vertreten. Allgemein läßt sich feststellen, daß, je besser die Lehrlinge sozialistischen Persönlichkeitsanforderungen gerecht werden, desto positiver wird einmal das Arbeitskollektiv von ihnen erlebt, umso aktiver setzen sie sich andererseits auch für das, sozialistischen Ansprüchen genügende, Kollektiv selbst ein. Bemerkenswert erscheint in diesem Zusammenhang, daß Abgänger der 8. Klasse von denen der 10. Klasse sich nur wenig unterscheiden. Sie sind mit insgesamt 73 % mit ihrem Arbeitskollektiv deutlich am häufigsten bestrebt, die Arbeitszeit voll auszunutzen (gegenüber 59 % der Absolventen der 10. Klasse POS), zugleich messen ihre Arbeitskollektive aber Aktivitäten im sozialistischen Wettbewerb offenbar die geringste Bedeutung bei (54 % im Vergleich zu 71 %).

Die Häufigkeit und Regelmäßigkeit, mit denen sich Arbeitskollektive mit bestimmten Problemen in Diskussionen auseinander setzen, ist einmal ein Hinweis darauf, welche Aufgaben und

Anforderungen entscheidend das Kollektivleben bestimmen und welche nur geringe Bedeutung besitzen. Andererseits wird damit zugleich deutlich, in welcher Richtung und mit welcher Intensität die Arbeitskollektive auf die Persönlichkeitsentwicklung der Lehrlinge Einfluß nehmen.

Da die Ausbildung der zukünftigen jungen Facharbeiter vorwiegend in Arbeitskollektiven erfolgt, sind deren Aufgaben über Inhalte und Häufigkeit bestimmter Diskussionsthemen auch ein relativ verlässlicher Anhaltspunkt dafür, mit welchen Problemen und Schwierigkeiten sich Arbeitskollektive und insbesondere Lehrlinge konfrontiert sehen (vgl. Tab. 53).

Tab. 53: Diskussionshäufigkeit bestimmter Themen in Arbeitskollektiven (Angaben in %)

Diskussionen zu ...	mehrmals wöchentlich	einige Male monatlich	seltener monatlich/ gar nicht
Verbesserung der Arbeitsorganisation	39	32	29
politischen Problemen	31	30	39
Lohn-/Prämienfragen	29	42	29
Verbesserung der Arbeitsdisziplin	29	40	31
Verbesserung des Verhältnisses der Kollegen untereinander	27	25	48
Verbesserung der fachlichen Betreuung der Lehrlinge	19	24	57

Dabei bestehen kaum nachweisbare Unterschiede in den Angaben zwischen den Lehrlingen beiderlei Geschlechts hinsichtlich der Häufigkeit, mit der in den Arbeitskollektiven einzelne Themen zur Sprache gebracht werden. Auch die verschiedenen anderen Gruppierungsmerkmale der untersuchten Lehrlingspopulation weisen keine eindeutigen Antwortrichtungen auf, differenzieren nicht zwischen Lehrlingen mit oder ohne Abiturausbildung, mit unterschiedlichem POS-Bildungsabschluß, unterschiedlichem ideologischem Entwicklungsstand.

Das am häufigsten und wohl auch das wichtigste diskutierte Thema in den Arbeitskollektiven ist die Arbeitsorganisation. Dabei ist besonders hervorzuheben, daß, in Übereinstimmung mit anderen Forschungsergebnissen, die oft mangelhafte Arbeitsorganisation in vielen Betrieben und Bereichen die entscheidende Ursache für Unzufriedenheit ist und demzufolge auch berechtigt insgesamt an der Spitze der Diskussionsthemen in den Arbeitskollektiven steht. Gesellschaftlich nicht befriedigen kann die Tatsache, daß die Kollektive, in die die Lehrlinge zur speziellen Berufsausbildung delegiert werden, offensichtlich ihrer Verantwortung gegenüber den Auszubildenden zu selten im gesamten Kollektiv gerecht werden. Immerhin gibt mehr als die Hälfte der auszubildenden Lehrlinge an (57 % - vgl. Tab.53), daß Fragen der Verbesserung der fachlichen Betreuung der Lehrlinge seltener als monatlich (30 %) bzw. nie (27 %) in Diskussionen ihres Arbeitskollektivs eine Rolle spielten. Hier liegen offensichtlich noch bedeutende Reserven, sowohl für die fachliche als auch für die soziale Entwicklung der Lehrlinge.

Nahezu entgegengesetzt der Häufigkeit, mit der in den Arbeitskollektiven die einzelnen Probleme der vorwiegend länger beruflich und betrieblich tätigen Facharbeiter diskutiert werden, beteiligen sich die Lehrlinge an den weniger häufig erörterten Themen, die sie vor allem betreffen. Dennoch bleibt festzustellen, daß offensichtlich auch in den Arbeitskollektiven, die Verantwortung für die berufliche Qualifizierung und Spezialisierung der Lehrlinge übernommen haben, die Belange der Lehrlinge im Kollektiv zu wenig Beachtung finden (vgl. Tab. 54).

Tab. 54: Regelmäßigkeit, mit der sich die Lehrlinge an verschiedenen Diskussionsthemen im Arbeitskollektiv beteiligen (Angaben in %)

Diskussionen zu ...	Beteiligung		
	immer	meistens	kaum
Verbesserung der fachlichen Betreuung der Lehrlinge	20	33	47
Lohn-/Prämienfragen	15	31	54
Verbesserung des Verhältnisses der Kollegen untereinander	14	28	58
politischen Problemen	13	29	58
Verbesserung der Arbeitsorganisation	12	30	58
Verbesserung der Arbeitsdisziplin	8	28	64

Obwohl sich die weiblichen Lehrlinge insgesamt ideologisch deutlich engagierter als ihre männlichen Alterskollegen einschätzen, gilt es doch festzustellen, daß diese oftmals deutlich positiveren ideologischen Positionen noch zu selten sich in realen Aktivitäten im Arbeitskollektiv widerspiegeln. Wiederum zeigt sich, daß die weiblichen Lehrlinge sich tendenziell am häufigsten zu unmittelbar sozialen Fragen und Einstellungen der Kollegen und des Kollektivs zu Wort melden.

Insgesamt wird deutlich, daß den offensichtlich die Lehrlinge besonders interessierenden Diskussionsthemen im Arbeitskollektiv zu wenig entsprochen wird (vgl. Tab.53 und Tab.54). Zugleich weisen die Ergebnisse aber auch nachdrücklich darauf hin, daß die in die Arbeitskollektive delegierten Lehrlinge sich insgesamt noch zu selten in ihren neuen Kollektiven sich für ihre eigenen Interessen einsetzen. Offensichtlich fehlen ihnen dazu die erforderlichen Kenntnisse und Erfahrungen, um gleichberechtigt im Arbeitskollektiv auftreten zu können.

Etwa die Hälfte bis zwei Drittel der Lehrlinge beteiligen sich selten bzw. überhaupt nicht an den verschiedenen Diskussionsthemen. Dabei ist besonders hervorzuheben, daß mit steigendem

Bildungsgrad und zunehmender ideologischer Festigung der Lehrlinge zugleich auch die Häufigkeit aktiver Diskussionsbeteiligung insgesamt und vor allem bei Fragen der Arbeitsorganisation deutlich zunimmt.

Verstärkte Aufmerksamkeit gilt es jedoch der Erziehung und Ausbildung der Lehrlinge der KBS zuzuwenden, da diese offensichtlich sowohl den differenziertesten wie auch zugleich uneinheitlichsten Erwartungen und Anforderungen der Praxis ausgesetzt sind. Für sie spielen beispielsweise Fragen der Entlohnung, der Lohngerechtigkeit sowie des Einsatzes moderner Technik eine wesentlich größere Rolle als für Lehrlinge der BBS.

3.5.2. Der Übergang in das Berufsleben

Die feste Einbeziehung der Lehrlinge in die Arbeitskollektive ist, so weisen es langjährige Forschungen nach, eine wichtige Voraussetzung dafür, daß sie mit Abschluß ihrer beruflichen Ausbildung befähigt werden, die an sie gestellten Anforderungen zu erfüllen und daß dafür die notwendigen Persönlichkeitseigenschaften entwickelt sind.

Als eine gute Voraussetzung für einen erfolgreichen Start in das Berufsleben erweist sich die feste Einbeziehung der Lehrlinge in die Arbeitskollektive, in denen sie auch späterhin als Facharbeiter tätig sein werden. Das erfordert von den Betrieben eine vorausschauende Kaderarbeit.

Um den gesellschaftlichen Wert und die Bedeutsamkeit eines effektiven Beginns der Tätigkeit als Facharbeiter herauszustellen, wurden im Jugendgesetz (§ 16/2) und im Arbeitsgesetzbuch (§ 140/1) eindeutige Regelungen fixiert.

Obwohl diese gesetzlichen Festlegungen existieren, wird diesen nicht in allen Betrieben/Einrichtungen gleichermaßen entsprochen. "Dem Lehrling mindestens 6 Monate vor Beendigung des Lehrvertrages eine dem Ausbildungsberuf entsprechende Arbeitsaufgabe im Betrieb anzubieten (vgl. § 140/1 AGB)", entsprachen 8 Wochen vor Beendigung der beruflichen Ausbildung nur 75 % der in die Untersuchung einbezogenen Betriebe, dabei sind 26 % der Lehrlinge von

diesen Arbeitsplatzangebot teilweise oder gänzlich enttäuscht. Für die Erfüllung der gesetzlichen Forderung ist dabei ohne Belang, ob die in Frage kommenden Lehrlinge einen/ihren Durchlaufplan zur disponibleren beruflichen Spezialisierung durchlaufen haben oder nicht, denn 39 % der in der speziellen Ausbildung befindlichen Lehrlinge verneinten bzw. konnten die Frage nicht beantworten, ob sie bereits in dem Arbeitskollektiv tätig sind, in dem sie später als Jungfacharbeiter arbeiten werden.

Erfolgreiche Betriebe gewährleisten die berufsspezifische Ausbildung ihrer Lehrlinge so, daß diese spätestens 2 bis 3 Monate vor Beendigung des Lehrverhältnisses (als Arbeitsrechtsverhältnis besonderer Art) bereits in den Arbeitskollektiven wirksam werden, in denen sie späterhin auch als Jungfacharbeiter arbeiten werden. Diese Unzulänglichkeiten in der Kaderarbeit in einigen Betrieben stört nicht nur im erheblichen Maß den effektiven Einsatz des Arbeitskräftepotentials und den betrieblichen Reproduktionsprozeß in seiner Gesamtheit, sondern verleitet auch geradezu die Lehrlinge ohne ein/^{ihnen}entsprechendes Arbeitsplatzangebot, Eigeninitiativen zur Besorgung eines ihren Erwartungen entsprechenden Arbeitsgebietes/-platzes zu entwickeln. Entsprechende Hinweise ergeben sich aus der Inbeziehungsetzung zur Betriebswechselabsicht.

Tab. 55: Einfluß des Arbeitsplatzangebots auf die Herausbildung der Berufs- und Betriebsverbundenheit (Angaben in%)

	Unmittelbar nach Beendigung der Ausbildung.			
	im Beruf und im Betrieb bleiben	im Beruf bleiben, den Be- trieb wechseln	den Beruf und den Betrieb wechseln	im Betrieb bleiben, aber den Beruf wechseln
Lehrlinge mit erwartungsgemäßem Arbeitsplatzangebot	77	11	6	6
Lehrlinge, denen der zugewiesene Arbeitsplatz nicht gefällt	23	35	28	14

Dennach werden jene Lehrlinge, denen ein Arbeitsplatzangebot unterbreitet wurde, das ihren Erwartungen und Ansprüchen gerecht wird, in verhältnismäßig nur geringer Anzahl (17 %) aus dem Betrieb bzw. aus dem Beruf (12 %) ausscheiden. Wesentlich komplizierter ist/wäre die betriebliche Situation, wenn alle die Lehrlinge mit dem ihren Erwartungen widersprechenden Arbeitsplatz (das sind 26 %!) ihre Berufs- und Betriebswechselwünsche realisierten. 63 % von ihnen verließen nach den vorliegenden Ergebnissen den Betrieb bzw. damit verbunden würden 42 % unmittelbar nach Abschluß der Berufsausbildung einen anderen Beruf wählen. Alle die Lehrlinge, denen kein Arbeitsplatzangebot durch ihren Betrieb gemacht wurde, wollen überdurchschnittlich häufiger unmittelbar nach Beendigung der beruflichen Ausbildung den Betrieb wechseln (Diff. 19 %). Damit wird deutlich, daß die rechtzeitige, ausbildungsgerechte und erwartungsgemäße Arbeitsplatzzuweisung der Betriebe an die künftigen Jungfacharbeiter und damit die planmäßige Arbeitskräftezuführung in den betrieblichen Reproduktionsprozeß eine erhebliche Bedeutung erlangt. Die nachfolgenden Ergebnisse erhärten dies (vgl. Tab. 56).

Tab. 56: Häufigkeit des Arbeitsplatzangebots (Angaben in %)

	Es entspricht den Erwartun- gen	Es entspricht <u>nicht</u> den Er- wartungen	Kein Arbeits- platz- angebot
ges.	49	26	25
Berufsverbundene	73	8	19
Fluktuanden	26	49	25
Lehrlinge,			
denen es in ihrem künf- tigen Kollektiv gefällt	60	17	23
denen es nicht gefällt	33	39	28

Gleichzeitig machen aber weitere Ergebnisse darauf aufmerksam, daß die in ihren Betrieben und in das Arbeitskollektiv integrierten Lehrlinge wesentlich häufiger auch einen ihren Erwartungen entsprechenden Arbeitsplatz**in**nenhaben (vgl. Tab. 56). Darin besteht im wesentlichen die gesellschaftliche Zielstellung, denn gerade bei solchen künftigen Jungfacharbeitern ist in höherem Maße die Engagiertheit zur Erreichung des Ausbildungszieles und zur Erfüllung der Aufgaben des Kollektivs gegeben.

Eng einher mit einem Arbeitsplatzangebot gehen, gewissermaßen als Voraussetzung dazu, die mit jedem Lehrling zu führenden Kadergespräche über seinen beruflichen Einsatz und evtl. zugleich seinen weiteren beruflichen Entwicklungsweg (vgl. JG § 16/2). In vielen Betrieben und Einrichtungen zählen diese Maßnahmen zum festen Bestandteil ihrer Leitungstätigkeit. Empirische Ergebnisse machen jedoch darauf aufmerksam, daß diese nicht immer von den Jugendlichen als solche Kadergespräche aufgefaßt bzw. erlebt werden, da sie häufig mit sehr unterschiedlicher Qualität durchgeführt werden. 57 % der Lehrlinge, die unmittelbar vor dem Auslernen standen, gaben in der Lehrlingsstudie an, daß mit ihnen ein Kadergespräch geführt worden sei, wobei 27 % darauf aufmerksam machten, daß "dabei viele Fragen unbeantwortet" geblieben sind. Bei weiteren 9 % war zum Zeitpunkt der Untersuchung ein solches Gespräch angekündigt gewesen. Auch hier nehmen die Betriebe und Einrichtungen in sehr unterschiedlicher Weise ihre Verantwortung wahr (vgl. Tab. 57).

Tab. 57: Häufigkeit der durchgeführten Kaderngespräche (ange-
ben in %)

	Kaderngespräche		ange-	nein,
	sehr	wenig	kündigt	auch
	ausführlich	ausführlich		nicht
				angek.
ges.	30	27	9	34
männlich	23	28	8	41
weiblich	37	26	9	28
Ausbildung in				
Stammbetrieb	29	27	8	36
Lehrbetrieb (deleg.)	34	24	11	31
2. Lehrjahr ohne Abitur	30	25	9	36
3. Lehrjahr mit Abitur	36	36	3	25

Die Ergebnisse machen auf einige interessante Sachverhalte auf-
merksam:

1. Offensichtlich wird den männlichen Jugendlichen seitens der Betriebe vorerst weniger Aufmerksamkeit in der Kaderarbeit geschenkt als Mädchen. Diese Praxis ergibt sich aus der weitverbreiteten Ansicht vieler verantwortlicher Leiter, erst den Ehrendienst in den bewaffneten Organen "abzuwarten", um dann nach diesem männliche Jugendliche stärker in die betrieblichen Kader- und Entwicklungspläne einzubeziehen, eine Praktik, die einer perspektivischen Sicherung der Struktur der Arbeitskräfte des Betriebes entgegensteht.
2. Den in Lehrbetriebe delegierten Lehrlingen wird eine größere Aufmerksamkeit seitens der delegierenden Betriebe geschenkt, als den "eigenen" Lehrlingen. Dabei geht es jedoch weniger darum, die künftigen Fach- und Hochschulkader auszuwählen, sondern mehr darum, die geplanten und zur Ausbildung in einen anderen Betrieb delegierten Lehrlinge (Neuzuführung von Arbeitskräften) zu sichern. Das ist legitim, zumal die

Eigenverantwortung der Betriebe allesozüglichen klar wußten ist.

3. Drei Viertel (75 %) der Lehrlinge mit Abiturausbildung wird bzw. wurde in Kadergesprächen eine betriebliche Perspektive geboten. Das ist insgesamt 8 Wochen vor Übergabe der Reife- und Facharbeiterzeugnisse zu gering, da ein Viertel (25 %) der Jugendlichen mit Hochschulreife für betriebliche Aufgaben nicht angesprochen wurde (dies ist nicht gleichzusetzen damit, daß keine Delegationvereinbarung zustande kommt!).

Weitaus schwieriger kann sich die Gewinnung von qualifizierungswilligen Jugendlichen für eine Meister- oder Fachschulausbildung auswirken, wenn mit mehr als zwei Drittel (36 %) kein, mit einem weiteren Viertel (25 %) der Lehrlinge ohne Abiturausbildung nur unbefriedigende Kadergespräche durchgeführt wurden. Nicht unerwähnt bleiben können die sich evtl. ergebenden Probleme bei der Gewinnung und Stabilisierung eines hochqualifizierten Facharbeiterstammes aus dem Kreis der Lehrlinge ohne Abiturausbildung. Langjährige Untersuchungen am ZIJ zum Qualifizierungs- und Weiterbildungsverhalten und adäquaten Einstellungen dazu machen darauf aufmerksam, daß sich die Probleme zur Gewinnung von Fachschulkadern bereits am Ende der Berufsausbildung deutlich abzeichnen.

Für einen großen Teil des Ensembles der Ausbildungsberufe bildet die letzte Phase der beruflichen Ausbildung, die eigentliche berufliche Spezialisierung auf eine bestimmte Tätigkeit im Ausbildungsberuf, den Schwerpunkt der Vorbereitung auf die Tätigkeit als Facharbeiter. Über die Dauer der beruflichen Spezialisierungsphase gibt es sowohl bei Lehrlingen als auch bei Berufspädagogen teilweise sehr unterschiedliche Ansichten.

Tab. 58: Ansichten über die Dauer der beruflichen Spezialisierung
(Angaben in %)

	"Mit der beruflichen Spezialisierung müßte man viel früher beginnen"			
	Meinung/ vollkommen	Zustimmung mit gewissen Einschränkungen	kaum	überhaupt nicht
Lehrlinge, 2. Lj. ohne Abitur	28	33	26	13
Lehrkräfte der berufspraktischen Ausbildung	14	22	30	34

Interessant und für die Planung der beruflichen Ausbildung aufschlußreich ist, daß weit mehr als die Hälfte der künftigen Facharbeiter nach ihren ersten Erfahrungen im Produktionsgeschehen einer längeren als bisher praktizierten Phase der beruflichen Spezialisierung zustimmen, darunter 28 % vorbehaltlos. Weniger als produktionserfahrene Lehrlinge, jedoch immerhin 36 % der Lehrkräfte der Berufspraktischen Ausbildung stimmen dieser Auffassung bei, jedoch ebensoviele lehnen eine Verlängerung der berufs- und tätigkeitsspezifischen Ausbildung kategorisch ab (34 %).

In Anbetracht der empirischen Ergebnisse scheint es daher zweckmäßig und sinnvoll, nach Berufen bzw. Berufsgruppen differenziert die Länge der spezialisierten Ausbildung festzulegen, da es nicht unerheblich scheint, wie sich die betreffenden Lehrlinge auf ihre zukünftige Arbeitsaufgabe vorbereitet fühlen. Wie der nachfolgend dargestellte Zusammenhang zeigt (vgl. Tab. 59), setzen sich vor allem die Lehrlinge für eine Verlängerung der beruflichen Spezialisierungsphase ein, die nur in geringerem Maße davon überzeugt sind, gut auf ihre Tätigkeit als Facharbeiter vorbereitet zu werden.

Tab. 59: Zusammenhang zwischen der Einschätzung der Dauer der beruflichen Spezialisierung und der Überzeugtheit einer guten Facharbeitervorbereitung (Angaben in %)

	Zustimmung zum früheren Beginn			
	vollkommen	mit gewissen Einschränkungen	kaum	überhaupt nicht
<u>Überzeugt</u>				
vollkommen	23	28	26	23
mit gewissen Einschränkungen	26	35	29	10
kaum	44	36	13	7

Wenn die Ausprägung der Überzeugtheit von einer guten Vorbereitung als Facharbeiter nachweislich^{auch} von anderen Faktoren beeinflusst wird, so wird durch die 80 %, darunter 44 % vorbehaltlos Zustimmender, recht deutlich, daß eine wesentliche Seite der qualitativen Vorbereitung auf die Facharbeitertätigkeit in der Phase der beruflichen Spezialisierung liegt, die in der Dauer der Schwierigkeit der zukünftigen Tätigkeit angemessen sein sollte. Das recht unterschiedliche Anspruchsniveau mancher Arbeitsplätze hinsichtlich der Entwicklung und Festigung entsprechender arbeitsplatzspezifischer Fähigkeiten und vor allem Fertigkeiten (z. B. in der Fließfertigung) und die staatlichen Lehrpläne lassen in gewissen Grenzen eine variable Entscheidung über die Dauer der beruflichen Spezialisierung an einem bestimmten Arbeitsplatz zu.

Letztlich widerspiegelt sich das Niveau der beruflichen Ausbildung, vor allem in der letzten Phase, in der Überzeugung der Lehrlinge, "gut auf ihre Facharbeitertätigkeit vorbereitet zu werden". Mehr als 90 %, darunter ein Drittel (33 %) ohne jegliche Einschränkung, sind davon überzeugt, während der Berufsausbildung gut auf ihre Facharbeitertätigkeit vorbereitet zu werden. Abgänger der 8. und unteren Klassen wie auch die der 10. Klassen sind davon gleichermaßen überzeugt. Einige interessante Differenzierungen verdeutlicht jedoch nachfolgende Tabelle (vgl. Tab. 60):

Tab. 60: Ausprägung der Überzeugung, gut auf die Facharbeitertätigkeit vorbereitet zu werden (Angaben in %)

	Meinung/Zustimmung		kaum	überhaupt
	voll- kommen	mit gewissen Einschränkungen		nicht
ges.	33	58	8	1
männl.	29	60	10	1
weibl.	40	54	6	0
Lehrwerkstatt	34	59	6	1
Trainings- bzw. Laborkabinett	27	66	7	0
Abteilung	44	49	6	1

Männliche Lehrlinge legen in der Bewertung ihrer beruflichen Ausbildung für die Vorbereitung auf die Facharbeitertätigkeit besonders strenge Maßstäbe an; sie stimmen weniger vorbehaltlos als Mädchen und insgesamt kritischer einer guten Vorbereitung zu.

Aufschlußreich ist die stark ausgeprägte Überzeugung all jener Lehrlinge, die in Betriebsabteilungen unter älteren Kollegen ihre Berufsausbildung erhalten. Das ist ein deutlicher Hinweis auf die Bedeutsamkeit praxis- und produktionsnaher Ausbildung aus der Sicht der Lehrlinge, unabhängig davon, ob sie zeitweilig, wie in der speziellen Ausbildung, oder ständig - z. B. in Betrieben ohne Lehrwerkstätten - in Abteilungen mit berufserfahrenen Kollegen ausgebildet werden. Noch bemerkenswerter erscheint, daß die Ausbildung in Labor- und Trainingskabinetten, die bekanntlich praxisnahe Ausbildung unter Laborbedingungen simulieren soll, von den Lehrlingen am wenigsten vorbehaltlos anerkannt wird. Lehrlinge, denen der Start in das Berufsleben unmittelbar bevorsteht, haben wider Erwarten **keine** ausgeprägtere Überzeugung von der höheren Qualität ihrer Berufsausbildung. Während jedoch der berufspraktischen Ausbildung eine größere Anzahl Lehrlinge positiver gegenübersteht, wird der Wert der berufstheoretischen Ausbildung als Beitrag zur guten Vorbereitung auf die Facharbeitertätigkeit weniger erkannt.

Die Ausprägung der Überzeugung, gut auf die Facharbeitertätigkeit vorbereitet zu werden und ihre ausdrückliche Hervorhebung wirkt sich auf die Leistungsbereitschaft der Lehrlinge sichtbar aus.

Tab. 61: Zusammenhang zwischen Überzeugtheit von der hohen Qualität der Berufsausbildung und der Einstellung zur Arbeit; in Klammern die vorbehaltlose Zustimmung (Angaben in %)

	Hohe Qualität der Berufsausbildung	
	stark bejaht	wenig bejaht
Ich bemühe mich immer, hohe Anforderungen an mich zu stellen	95 (42)	79 (20)
Ich versuche immer, Qualitätsarbeit zu leisten	100 (79)	82 (45)
Die Zeitvorgaben erfülle ich immer	97 (36)	89 (20)
Ich nutze die Arbeitszeit immer voll aus	97 (22)	70 (7)

Aus dem dargestellten Zusammenhang ergibt sich, daß die im starken Maße überzeugten Lehrlinge bereitwilliger sind, die Anforderungen der eigentlichen Arbeitstätigkeit zu bewältigen als die im geringen Maße überzeugten. Das weist ausdrücklich darauf hin, der Qualität der berufstheoretischen und berufspraktischen Ausbildung weiterhin große Aufmerksamkeit zu widmen und gleichzeitig bei allen Lehrlingen die Überzeugung zu festigen, daß sie damit gut auf ihren Start in das Berufsleben sowie auf die Berufstätigkeit überhaupt auch allseitig vorbereitet wurden.

3.6. Zur gesellschaftlichen Aktivität der Lehrlinge im sozialistischen Jugendverband

Langjährige Untersuchungen unter Lehrlingen bestätigen wiederholt, daß sie in hohem Maße bereit sind, die anspruchsvollen Aufgaben, die ihnen der Jugendverband stellt¹, engagiert zu erfüllen. Das bezieht sich sowohl auf die politisch-ideologische Aufgabenstellung als auch auf die, die die eigentliche berufliche Ausbildung tangiert, wie auch auf die Gestaltung einer sinnvollen Freizeit und bei der Gestaltung der Arbeits-, Lern- und Lebensbedingungen in den Lehrlingswohnheimen.

Begünstigend für eine aktive FDJ-Arbeit - und das sollte nicht unerwähnt bleiben - wirken hier die spezifischen Bedingungen der Berufsausbildung, u. a. die straffe Organisation und die starke Unterstützung durch die Berufspädagogen, die Struktur der Kollektive (Klassen und Lernbrigaden) und die reichen Erfahrungen der Leitungen einer Schule.

Beredter Ausdruck der Arbeit des Jugendverbandes in den Ausbildungsstätten und gleichzeitig die Voraussetzung ihres starken Einflusses auf die Lehrlinge ist der hohe Organisationsgrad. 98 % der Lehrlinge sind Mitglieder des sozialistischen Jugendverbandes, darunter 31 % Funktionäre. Die Jugendfreunde haben in der überwiegenden Mehrheit eine positive Einstellung zur FDJ und sie identifizieren sich weitgehend mit den politischen Zielen ihres Verbandes.

Die positive Grundhaltung kommt u. a. auch darin zum Ausdruck, daß sich die Lehrlinge rege am Leben des Jugendverbandes in ihrer Ausbildungsstätte beteiligen.

Zum Beispiel nehmen die Lehrlinge nahezu vollzählig an den "Grundformen" der FDJ-Arbeit, wie den Mitgliederversammlungen ihrer Organisation (95 %) und den Zirkeln des FDJ-Studienjahres zum Studium der Politischen Ökonomie teil (98 %). Diese hohen Beteiligtenquoten

¹ vgl. Lehrjahresbrief des ZR der FDJ an die Lehrlinge der DDR

unter der Berufsschuljugend sind nicht zuletzt der pädagogischen Leitung der Lehrkräfte zu verdanken. Jedoch ist die kontinuierliche politisch-bewußtseinsmäßige Beeinflussung nur dann im vollen Umfang gegeben, wenn entsprechend den Direktiven zur Durchführung dieser Veranstaltungen verfahren wird, d. h. diese FDJ-Veranstaltungen planmäßig durchgeführt werden.

Wie die Untersuchungen jedoch zeigen, haben die Lehrlinge nach ihrem Ausscheiden und der Auflösung der Lernaktive und Berufsschulklassen nicht mehr in gleichem Maße die Möglichkeit, an diesen Veranstaltungen des Jugendverbandes teilzunehmen, weil diese offenbar weniger stattfinden. So wird die Beteiligung im 2. Lehrjahr während der speziellen Ausbildung in den Arbeitskollektiven schon etwas geringer (89 % bzw. 91 % Beteiligung). Objektive Umstände sind es, die Ausbildung der Lehrlinge nach speziellen Durchlaufplänen durchzuführen und damit verbunden ist ein häufiger Wechsel der Arbeitskollektive der Produktionsbereiche, der bei einem nicht unerheblichen Teil der Lehrlinge eine Nichtteilnahme bedingen. Berücksichtigt man fernerhin die Häufigkeit der durchgeführten Veranstaltungen, so können bestimmte Einschränkungen in der politisch-ideologischen Massennarbeit nicht übersehen werden.

Tab. 62: Häufigkeit der FDJ-Veranstaltungen (Angaben in %)

	In den letzten 6 Monaten haben stattgefunden						
	sechs- mal	fünf- mal	vier- mal	drei- mal	zwei- mal	ein- mal	nicht
Mitgliederversamm- lungen							
1. Lehrjahr	16	11	15	22	16	10	10
2. Lehrjahr	0	0	0	8	50	17	25
FDJ-Studienjahr							
1. Lehrjahr	24	16	14	20	13	6	7
2. Lehrjahr	0	0	15	31	31	8	15

Nach der Häufigkeit der erlebten FDJ-Veranstaltungen zu schließen wurde am Ende der Berufsausbildung von den Lehrlingen des 2. Lehrjahres kaum mehr eine FDJ-Mitgliederversammlung bzw. ein FDJ-Zirkel

besucht. Das ist ein Hinweis darauf, daß entweder die Veranstaltungen nur sporadisch oder überhaupt nicht stattfinden bzw. daß die Lehrlinge in der speziellen Ausbildung nach Auflösung ihrer alten FDJ-Kollektive in keine neue FDJ-Gruppe/-Organisation aufgenommen wurden. Das ist gleichbedeutend damit, daß es vielen FDJ-Leitungen in den Betrieben und Einrichtungen organisatorisch und leitungsmäßig noch nicht gelingt, die neuen Jugendfreunde rechtzeitig zu erfassen und in die FDJ-Gruppen zu integrieren. Das ist eine Hauptursache dafür, daß die Aktivität vieler Jugendfreunde gehemmt wird und der Einfluß der FDJ auf die Arbeiterjugend nach dem Übergang aus der beruflichen Ausbildung geringer wird. Das bedeutet, daß die Leitungen der FDJ noch besser ihrer Verantwortung für die Übernahme neuer Mitglieder gerecht werden müssen aber auch gleichzeitig, daß jeder Jugendfreund selbst engagierter und eigenverantwortlicher sich der neuen Gruppe zur Verfügung stellt.

In den beiden Grundformen der FDJ-Arbeit erschöpft sich die gesellschaftliche Aktivität der Lehrlinge im sozialistischen Jugendverband keineswegs. Hinzu kommt eine Anzahl volkswirtschaftlich bedeutender ökonomischer und anderer Initiativen, die sowohl in der FDJ als auch in den beruflichen Ausbildungsstätten eine langjährige Tradition besitzen. Die Teilnahme an einigen nachfolgend genannten Initiativen vermittelt einen Überblick über die gesellschaftliche Aktivität der Lehrlinge und ihres Engagements im sozialistischen Jugendverband.

Tab. 63: Einbeziehung der Lehrlinge in gesellschaftliche Aktivitäten (Angaben in %)

	Teilnahme			
	ja	nein, aber Interesse	kein Inter- esse	Das gibt es bei uns nicht
sozialistischer Berufswettbewerb	91	4	4	1
politische Diskussionen im Lern-/Arbeitskollektiv	67	11	17	4
unbezahlte Arbeitseinsätze/ Subotniks	65	9	22	4
persönliche Verpflichtung im FDJ-Aufgebot "DDR 30"	52	16	25	7
MMM-/Neuerertätigkeit	41	33	21	5
FDJ-Aktion "Materialökonomie"	28	20	26	26
Einrichtung von Traditions- kabinetten	10	23	30	37

Mit einer Beteiligung von 91 % ist der sozialistische Berufswettbewerb zweifellos das Hauptbewährungsfeld der Lehrlinge im täglichen Kampf um vorbildliche Ergebnisse im berufstheoretischen und berufspraktischen Unterricht, bei der Vorbereitung der Lehrlinge auf ihre Facharbeitertätigkeit und die Teilnahme am sozialistischen Wettbewerb der Arbeitskollektive überhaupt.

Mit der weiteren Verwirklichung der "Grundorientierung zur Führung des sozialistischen Berufswettbewerbs"¹ und der Führungsdokumente der FDJ hat der Berufswettbewerb nicht nur einen spürbaren Qualitätsanstieg erfahren, sondern es hat sich zugleich auch die quantitative Seite verbessert. 1977 wurde eine Beteiligung von 84 % ermittelt. 1979 nahmen bereits 91 % am Berufswettbewerb teil. In engem Zusammenhang damit stehen die persönlichen Verpflichtungen im Rahmen des FDJ-Aufgebots "DDR 30". Mehr als die Hälfte (52 %) der Lehrlinge hatte zum Zeitpunkt der Untersuchung (Mai/Juni 1979) eine konkrete und abrechenbare Verpflichtung in dieser spezifischen Form des Wettbewerbs zu Ehren des 30. Jahrestages der DDR. Sehr deutlich zeigen sich hierbei jedoch die Reserven. Bei einem Viertel (25 %) war noch das Interesse zu wecken, um sie in das FDJ-Aufgebot einzubeziehen und weitere 16 %, Mädchen mehr als Jungen, waren zur sofortigen Übernahme konkreter Verpflichtungen bereit.

Alle anderen Aktivitäten flossen in den Wettbewerb als konkrete Aufgaben ein. Wie die Ergebnisse jedoch zeigen, ist die Aktivität sehr unterschiedlich entwickelt. Das ist Anlaß, erneut darauf hinzuweisen, die Bereitschaft und die Initiativen der Lehrlinge noch besser als bisher zu nutzen. Den Lehrlingen können mehr verantwortungsvolle Aufgaben übertragen werden, wenn sie der Erfüllung der ökonomischen Initiativen der FDJ und der Lehrplanziele dienen. Noch intensiver ist in den politischen Diskussionen in den Lern- und Arbeitskollektiven, an denen immerhin zwei Drittel (67 %) der Lehrlinge teilnahmen, der Inhalt und das Ziel derartiger Maßnahmen

¹ vgl.: VuM d. Staatssekretariats f. Berufsbildung Nr. 6/1974, S. 69

auserläutern und durch sinnvolles Fordern und Fördern eine höhere Beteiligung zu erreichen. Denn die empirischen Ergebnisse belegen:

- 17 % nehmen nicht und möchten auch nicht an politischen Diskussionen teilnehmen; die ideologisch am wenigsten gefestigten Lehrlinge mit 32 % am häufigsten;
- 21 % sehen noch keine Möglichkeit der Teilnahme an MMM-/Neuerer-aufgaben und wiederum ideologisch wenig gefestigte (36 %) und leistungsschwache Lehrlinge (30 %) am meisten;
- 26 % der Lehrlinge äußern, kein Interesse an der FDJ-Aktion "Materialökonomie" zu haben, wiederum ideologisch- (42 %) und leistungsschwache Lehrlinge (33 %) am wenigsten.

Das weist auf die großen Reserven hin, die die FDJ-Leitungen in den Ausbildungsstätten und alle an der Erziehung und Bildung Beteiligten ausschöpfen können. Nicht unerwähnt bleiben darf der Teil der Lehrlinge, der aus vielfältigen Gründen nicht einbezogen wird, aber dazu bereit wäre:

- 11 % an politischen Gesprächen in ihren Lern- und Arbeitskollektiven;
- 33 % (!) an der MMM-/Neuererbewegung zur Heranführung der zukünftigen Jungfacharbeiter an die Lösung wissenschaftlich-technischer Aufgabenstellungen ihrer Betriebe und Einrichtungen;
- 20 % an der FDJ-Aktion "Materialökonomie", einer der ältesten und volkswirtschaftlich wertvollsten Jugendinitiativen überhaupt.

Die Anzahl der Bereitwilligen, auch die, die noch gewonnen werden könnten, sowie die teilnehmenden Lehrlinge selbst sind eine gewaltige Potenz zur Verwirklichung der ansprechenden und jugendgemäßen Aufgaben im sozialistischen Berufswettbewerb. Es wird daher eine wesentliche Aufgabe der FDJ und der Gewerkschaft in der Berufsausbildung sein und bleiben, den Jugendlichen die Ziele und Aufgaben des Jugendverbandes zur Vorbereitung der Lehrlinge auf ihre Tätigkeit als Facharbeiter und damit zum Kern des Jugendverbandes gehörend zu erläutern und möglichst alle zu gewinnen. Die sich auf vielen Ebenen abzeichnende Leistungsbereitschaft für die zu lösenden Aufgaben ist noch stärker zu nutzen. Dabei zeigt sich der für die

Persönlichkeitsentwicklung so wertvolle Zusammenhang zwischen der Ausprägung der Bereitschaft zur Übernahme gesellschaftlicher Aufträge und dem konkreten Leistungsverhalten. Je stärker die politisch-ideologischen Positionen, der Klassenstandpunkt, ausgeprägt sind, um so bereitwilliger sind die Lehrlinge, gesellschaftliche Aufträge und Verpflichtungen zu übernehmen, desto stärker engagieren sie sich in der Erfüllung ihrer ausbildungsspezifischen Aufgaben, desto höher ist ihre Leistungsbereitschaft entwickelt. Hohe Leistungen in der Berufsausbildung verbunden mit hohem Bewußtsein führen zu einem verantwortungsvollerem Einbeziehen dieser Lehrlinge in die gesellschaftlichen Aufgaben. Dies geschieht jedoch weder mechanisch, noch automatisch.

Es sollte jedoch darauf geachtet werden, daß die bereits Aktivsten nicht noch mehr aktiviert und so überfordert werden. Vielmehr scheint es notwendig und erforderlich, die große Zahl der Bereitwilligen aber noch "Untätigen" einzubeziehen.

Die vorliegenden Ergebnisse gestatten darüber hinaus, eine Analyse zwischen den FDJ-Organisationen in Betriebsschulen bzw. Betriebsberufsschulen und kommunalen Berufsschulen anzustellen.

In den kommunalen Berufsschulen erhalten jährlich etwa ein Drittel der Lehrlinge der DDR ihre berufstheoretische und z. T. auch die berufspraktische Ausbildung. Die kommunalen Berufsschulen haben eine Reihe spezifischer Bedingungen, die sich u. U. erschwerend auf die Verbandsarbeit niederschlagen. Zur beruflichen Ausbildung konzentrieren sich die Lehrlinge aus einer großen Anzahl von Kleinst-, Klein- und Mittelbetrieben, PGB u. a.; sie haben einen unverhältnismäßig hohen Anteil an Abgängern der 8. und unteren Klassen, eine breite Palette von Ausbildungsberufen und Berufsgruppen und überhaupt ein größeres Einzugsgebiet. Darüber hinaus existieren an den kommunalen Berufsschulen relativ junge, in der FDJ-Arbeit noch weitgehend unerfahrene Leitungen¹, die sich relativ schnell konstituiert

¹ Mit dem Beschluß des Sekretariats des ZR der FDJ vom 3.2.77 wurde in den KBS mit der "schrittweisen Bildung von FDJ-Grundorganisationen" begonnen.

und konsolidiert haben und erste Erfahrungen in der Organisation und Aktivierung der FDJ-Arbeit gesammelt haben. Demzufolge muß besonders anerkennend hervorgehoben werden, daß das Niveau der Verbandsarbeit und die Massenwirksamkeit des Jugendverbandes in den von uns in der Studie erfaßten kommunalen Berufsschulen gut entwickelt und den Betriebsberufsschulen ebenbürtig ist.

Tab. 64: Teilnahme der Lehrlinge an ausgewählten Aktivitäten im Vergleich zwischen Betriebsberufsschulen (BBS) und kommunalen Berufsschulen (KBS) - (Angaben in %)

	Teilnahme		Interesse		unbekannt	
	BBS	KBS	BBS	KBS	BBS	KBS
MMM/Neuererwesen	39	58	34	18	5	1
"Materialökonomie"	29	23	20	23	25	23
unbezahlte Arbeits- einsätze	64	81	10	2	4	0
FDJ-Aufgebot "DDR 30"	52	52	16	14	7	8
sozialistischer Be- rufswettbewerb	91	84	4	7	1	3
polit. Diskussionen	66	82	12	5	5	2

Die neugebildeten FDJ-Grundorganisationen in den kommunalen Berufsschulen vermochten es, vor allem mit Hilfe der Lehrer und Erzieher, die Jugendfreunde ihres Bereiches in die politischen Gespräche einzubeziehen. Unter Berücksichtigung der Tatsache, daß in den Betrieben der Lehrlinge weniger Möglichkeiten bestehen, unter Jugendlichen und mit ihnen politische Diskussionen, einschließlich der FDJ-Zirkel, durchzuführen, ist dieses Ergebnis besonders hoch zu werten. Die weitaus stärkere Einbeziehung der Lehrlinge der kommunalen Berufsschulen in die MMM-/Neuerertätigkeit (Diff. 19 %-Punkte) resultiert u. E. aus ihrer spezifischen Aufgabenstellung durch ihre Bildungseinrichtungen. Das Ergebnis sollte einer genaueren Analyse unterzogen werden. Bedenklich muß in beiden Schularten jedoch die Tatsache stimmen, daß etwa ein Viertel (26 % bzw. 23 %) die traditionsreiche und volkswirtschaftlich ergebnisreiche FDJ-Aktion "Materialökonomie" nicht kennt bzw. keine Möglichkeit der unmittelbaren Beteiligung sieht. Nicht unbedeutende

Reserven stecken auch noch in der Popularisierung und der konkreten und aktiven Einbeziehung jedes einzelnen in den sozialistischen Berufswettbewerb. Größeres Augenmerk ist hierbei vor allem auf die Lehrlinge zu legen, die unmittelbar in Arbeitskollektiven sind, und hier wiederum während der beruflichen Spezialisierung. Es muß erreicht werden, daß jeder Lehrling mit einer konkret abrechenbaren und persönlichen Verpflichtung, insbesondere zur Verbesserung der Ergebnisse in der beruflichen Ausbildung zur Erreichung der Facharbeiterleistung, am sozialistischen Wettbewerb seines Lern- oder Arbeitskollektivs teilnimmt.

Die Einstellungen der Lehrlinge zur FDJ, die Aktivität und Wirksamkeit der Organisation, kommen auch dadurch zum Ausdruck, in welchem Maße die Lehrlinge den Einfluß "ihrer" FDJ verspüren. Es ist deshalb von Interesse zu erfahren, wie der Einfluß der FDJ in verschiedenen (ausgewählten) Bereichen vom einzelnen erkannt wird und sich in seinem Bewußtsein niederschlägt.

Tab. 65: Erkennen der Einflußnahme des Jugendverbandes (Angaben in %)

Die FDJ nimmt Einfluß auf ...	im starken/ sehr starken Maße	im mittleren Maße	kaum/ überh. nicht	das kann ich nicht beurteilen
die Durchführung des FDJ-Studienjahres	67	19	10	4
die Entwicklung der FDJ-Kollektive	60	25	11	4
den sozialistischen Wettbewerb	57	27	9	7
Auszeichnungen und Disziplinarmaßnahmen	56	26	11	7
die Führung politischer Diskussionen	46	30	18	6
die Durchführung der vormilitärischen Ausbildung	43	26	19	12
die Freizeitgestaltung der Lehrlinge	29	29	36	6

Nach den vorliegenden Ergebnissen vollzieht sich der Haupteinfluß des Jugendverbandes in den Berufsschulen über das politische Leben. 86 % der Lehrlinge, die dem Jugendverband angehören, bestätigen "ihrer" FDJ, Einfluß zu nehmen auf das FDJ-Studiengang, davon 67 % im starken bis sehr starken Maße. Kaum geringer wird die Einflußnahme auf den sozialistischen Berufswettbewerb eingeschätzt, dem Hauptbewährungsfeld der Lehrlinge (84 %, davon 57 % in starkem und sehr starkem Maße). Groß ist der Einfluß der FDJ-Leitungen und Mitglieder auch auf die Formierung und Stabilisierung der FDJ-Lehrlingskollektive. 60 % anerkennen der FDJ, im starken und sehr starken Maße, weitere 21 % im mittleren Maße, darauf Einfluß zu nehmen. Es spricht für die Autorität und das Ansehen der FDJ in den Berufsschulen, wenn mehr als die Hälfte (56 %) der Lehrlinge im hohen Maße den wachsenden Einfluß der FDJ auf Auszeichnungen und Disziplinarmaßnahmen, weitere 26 % in abgeschwächter Form diesen Einfluß anerkennen. Etwas geringer wird der Einfluß auf die Führung der politischen Diskussionen eingeschätzt. Wenn 76 %, davon 46 % in starkem und sehr starkem Maße, einen Einfluß zwar anerkennen, 18 % jedoch kaum bzw. überhaupt nicht, dann ist das ein Hinweis auf die noch bessere Befähigung der zumeist sehr jungen und mit den Lehrlingen gleichaltrigen und wenig erfahrenen FDJ-Funktionäre auf die Führung und Leitung politischer Diskussionen. In die bessere Befähigung einzubeziehen ist auch die Erhöhung und Verbesserung ihrer Argumentationsfähigkeit.

Seitdem der Jugendverband die Unterstützung der vormilitärischen Ausbildung der Lehrlinge zu seiner Aufgabe erklärt hat¹, arbeiten staatliche, FDJ-Leitungen und die Leitungen der sozialistischen Wehrorganisation enger bei der Lösung der wehrpolitischen Aufgaben zusammen. Das zeigt sich nicht zuletzt auch darin, daß eine große Anzahl aktiver FDJler als Gruppen- und Zugführer in den Hundertschaften der vormilitärischen Ausbildung wirksam werden und sich in den Ordnungsgruppen der FDJ bewähren. (So sind z. B. 36 % der Bewerber für einen militärischen Beruf Funktionäre der GST und bereiten sich so auf ihren Dienst in den bewaffneten Organen vor; 94 % der zukünftigen Berufssoldaten sind Mitglieder der FDJ-Bewerberkollektive und werden somit auf ihre speziellen Aufgaben im späteren Beruf vorbereitet.) Wenn 19 % hier nur einen geringen

1 vgl.: Statut der FDJ, beschlossen auf dem X. Parlament der FDJ

Einfluss spüren, was man nicht beurteilen können, denn ist Lehrer vor allem durch die Einschätzung der weiblichen Lehrlinge bedingt, während diese Bewertung insgesamt durch Nichtmitglieder und von solchen Lehrlingen abgegeben wird, die ihre vormilitärische Ausbildung beendet haben.

Trotzdem werden in allen Bereichen und Einflusssphären nicht unbeachtliche Reserven kenntlich gemacht. Das gilt besonders für die sinnvolle Gestaltung der Freizeit der Lehrlinge durch ihre FDJ-Mitglieder und -leitungen. Obwohl mehr als die Hälfte der Lehrlinge (58 %) der FDJ eine gewisse Einflusnahme bescheinigt, sind mehr als ein Drittel (36 %) hierbei unzufrieden. In Anbetracht der hohen und differenzierten Ansprüche und Erwartungen der Jugendfreunde an eine sinnvolle Freizeitgestaltung durch und mit der FDJ ist dieses Ergebnis zwar zu relativieren, der Einfluss der FDJ auf die Freizeitgestaltung der Lehrlinge in den beruflichen Ausbildungsstätten ist jedoch noch zu gering.

Wie schon häufig in anderen Fragen wird auch bei der Bewertung des Einflusses der FDJ der Zusammenhang zur Ausprägung bestimmter Einstellungen, Denk- und Verhaltensweisen deutlich:

Politisch-ideologisch gefestigte, leistungsstarke und weibliche Lehrlinge, Abgänger der 10. Klasse, Funktionäre der FDJ und besonders engagierte Mitglieder des Jugendverbandes bescheinigen ihrer FDJ-Organisation einen großen Einfluss. Lehrlinge des 1. Lehrjahres, mit und ohne Abiturausbildung, äußern sich zum Einfluss der FDJ in ihrer Ausbildungsstätte etwas zurückhaltender als ältere Lehrlinge.

Bezeichnend ist auch die verhaltenere Bewertung durch Lehrlinge der kommunalen Berufsschulen, mit Ausnahme des FDJ-Studienjahres. Das läßt die berechnete Vermutung zu, daß hier einige durch und von der FDJ organisierte und initiierte Maßnahmen mit noch stärkerer Unterstützung der Berufspädagogen durchgesetzt werden. Die Kraft der FDJ-Leitungen allein reicht unter den o. g. Bedingungen hier offensichtlich noch nicht aus. Die Einbeziehung der Lehrkräfte ist nicht prinzipiell abzulehnen, weist aber nachdrücklich darauf hin, daß die FDJ-Funktionäre aus den neuzuformierenden FDJ-Leitungen rascher und wirksamer zu einer selbständigeren Arbeitsweise und zu stärkerem Durchsetzungsvermögen befähigt werden müssen.

Dem Jugendverband sind gemeinsam mit den Berufspädagogen neue und anspruchsvollere Aufgaben übertragen.¹

Angeichts der dazu zur Verfügung stehenden Zeit, häufig maximal 2 Jahre, und der gewachsenen Ansprüche an den Jugendverband, die gleichzeitig mit hohen Anforderungen an die Qualität verbunden sind, ist der Wirksamkeit erzieherisch-persönlichkeitsbildender Maßnahmen besonderes Augenmerk zu schenken.

Die FDJ-Leitungen der berufsbildenden Schulen bzw. der Betriebe sollten nicht auf die ständige Hilfe der mit an der Erziehung und Ausbildung Beteiligten warten, sondern durch ständige Konsultationen ein Höchstmaß an Kooperation mit ihnen sichern, um dem gemeinsamen Anliegen, der aktiven gesellschaftlichen Einflußnahme auf den Nachwuchs der Arbeiterklasse durch den sozialistischen Jugendverband, bestmöglich zu nutzen.

4. Demographische Angaben zur Untersuchungspopulation

4.1. Lehrlingspopulation

Insgesamt wurden 2255 Lehrlinge befragt. Davon sind 58 % männlichen und 42 % weiblichen Geschlechts.

Die Lehrlinge wurden aus folgenden Ministerbereichen ausgewählt:

1. Rohle und Energie
2. Erzbergbau, Metallurgie und Kali
3. Chemische Industrie
4. Elektrotechnik/Elektronik
5. Schwermaschinen- und Anlagenbau
6. Werkzeug- und Verarbeitungsmaschinenbau
7. Leichtindustrie
8. Allgemeiner Maschinen-, Landmaschinen- und Fahrzeugbau
9. Bezirksgeleitete Industrie und Lebensmittelindustrie
10. Bauwesen
11. Verkehrswesen
12. Handel und Versorgung
13. Post- und Fernmeldewesen
14. Örtlich geleitete Versorgungswirtschaft bei den Räten der Bezirke Erfurt, Halle, Gera und Cottbus

¹ vgl.: Beschluß des Sekretariats des ZK der SED vom 6.12.1978, in "Neuer Weg" 2/79, S. 66 f.

Sie verteilen sich auf folgende Bezirke:

Schwerin, Pomeranienburg, Dresden, Leipzig, Halle, Karl-Marx-Stadt, Gera, Erfurt, Cottbus, Laub.

Nach Lehrjahren unterteilt sind

50 % 1. Lehrjahr

44 % 2. Lehrjahr

6 % 3. Lehrjahr

Tab. 66: Verteilung der Lehrlingspopulation nach Lehrjahren, getrennt nach männlich und weiblich, mit und ohne Abiturausbildung (Angaben in %)

	1. Lehr- jahr	2. Lehr- jahr	3. Lehr- jahr	1. Lehr- jahr mit Abitur	2. Lehr- jahr mit Abitur	3. Lehr- jahr mit Abitur
gesamt	44	42	2	6	2	4
männlich	44	38	3	8	2	5
weiblich	44	48	1	4	2	1

Demnach erhalten 88 % eine Berufsausbildung ohne Abiturausbildung und 12 % mit Abiturausbildung. Die Anzahl der Lehrlinge mit Abiturausbildung entspricht genau den staatlichen Kennziffern.

Die Verteilung nach Lehrjahren entspricht nahezu den statistischen Angaben der Abgänger allgemeinbildender polytechnischer Oberschulen.

Tab. 67: Verteilung der männlichen und weiblichen Lehrlinge nach ihrem erreichten Schulabschluß (Angaben in %)

	bis einschließlich				
	8. Klasse	9. Klasse	10. Klasse	11. Klasse	12. Kl.
männlich	1	1	89	4	1
weiblich	4	1	91	4	0

Wie aus der Tabelle hervorgeht, besitzen durchschnittlich 93 % den Schulabschluß der 10. Klasse, 6 % den Abschluß einer 8. oder unteren Klassenstufe, 1 % ist im Besitz des Abiturs.

Tab. 50: Verteilung der Lehrlinge nach dem erreichten Abschluß-
prädikat der FOS bzw. BOS (Angaben in %)

	"mit Aus- zeichnung" und "sehr gut"	"gut"	"befriedigend"	"genügend"
gesamt	15	36	35	14
männlich	16	37	34	14
weiblich	14	36	35	14
1. Lehrjahr	7	40	35	18
2. Lehrjahr	6	36	42	13
3. Lehrjahr	7	7	63	23
1. Lehrjahr mit Abitur	72	23	2	0
2. Lehrjahr mit Abitur	60	36	2	2
3. Lehrjahr mit Abitur	56	41	3	0
BBS	16	37	34	13
KBS	1	29	43	26

Da die Auswahl der Lehrlinge, die in der Berufsausbildung das Abitur ablegen, vorwiegend nach dem Leistungsprinzip erfolgt, ist ihr Gesamtdurchschnitt wesentlich besser. Die unterschiedliche Verteilung der Abschlußnoten von Lehrlingen der BBS und KBS ist darin begründet, daß in der BBS der Anteil der Lehrlinge, die eine Berufsausbildung mit Abitur aufgenommen haben, größer ist als in KBS. Zum anderen konzentrieren sich in den KBS sowie im 3. Lehrjahr die Abgänger der 8. und unteren Klassen, deren Abschlußprädikat vorwiegend im Bereich der Noten 3 und 4 liegt. 79 % der Lehrlinge werden in ihrem Stammbetrieb ausgebildet. Von den 21 % der Lehrlinge, die von ihrem Stammbetrieb zur Berufsausbildung in einen Mehrbetrieb delegiert wurden, bestätigen 15 %, daß der Stammbetrieb Kontakt zu

Innen besitzt und z.B. daß zum Stammbetrieb kein Kontakt besteht.
Nach der Art der berufsbildenden Schulen untergliedert, werden

- 84 % in Betriebsberufsschulen und Betriebschulen,
- 11 % in kommunalen Berufsschulen und
- 5 % in einer anderen Schule

berufstheoretisch ausgebildet.

Mit nur 8 % der in kommunalen Schulen theoretisch **Auszubildenden** ist diese Schicht in der Untersuchung **unterrepräsentiert**.

Die berufspraktische Ausbildung erhalten die Lehrlinge zu
65 % in Lehrwerkstätten.

- 30 % in Abteilungen unter älteren Kollegen
- 5 % in Labor- bzw. Trainingskabinetten.

Nach ihrer sozialen Herkunft unterscheiden sich die Lehrlinge in

	Vater	Mutter
Arbeiter	59	47
Angestellte	13	32
Genossenschaftsbauern	6	7
Intelligenz	15	7
PDH-Mitglieder	1	1
Handwerker/Gewerbetrei- bende/Freischaffende	3	2
Unbekannt	3	3
	100	100

Der gleiche soziale Status von Vater und Mutter ergibt:

	Männl. Lehrlinge	Weibl. Lehrlinge	n
Arbeiter	25	45	316
Angestellte	53	47	76
Genossenschaftsbauern	63	37	169
Intelligenz	71	29	83

Diese Form der sozialen Zuordnung wurde zur Differenzierung nach sozialen Merkmalen in Forschungsbericht verwendet.

Die Lehrlinge sind in folgenden Berufsorganisationen organisiert (Angaben in %):

	Mitglied		Nein
	Ja	ohne Funktion	
FDJ ⁺	31	67	2
FDGB ⁺	11	87	2
DSJ ⁺	7	84	9
GDF	8	52	40
davon männlich	12	71	17
weiblich	3	21	76

In den mit ⁺ versehenen Organisationen ist die Geschlechterverteilung nahezu gleich.

Entsprechend der "Systematik der Ausbildungsberufe" und des Statistischen Jahrbuches der DDR (1978) wurden Lehrlinge aus 46 der häufigsten Ausbildungsberufe der Volkswirtschaft für die Untersuchung ausgewählt.

Diese Lehrlingspopulation ist sowohl für die Ministerbereiche und die mit ihm erfaßten Ausbildungsberufe als auch für die ausgewählten Bezirke als repräsentativ für die Berufsausbildung anzusehen.

4.2. Berufspädagogisches Personal

In einer ergänzenden Untersuchung wurden vom 27.8. bis 7.9.1979 517 Berufspädagogen erfaßt, die an den Betriebsberufsschulen tätig sind, an denen die Lehrlinge ausgebildet werden.

Von den Berufspädagogen sind 82 % männlichen und 18 % weiblichen Geschlechts. Die Funktion eines Direktors bekleiden nur Männer.

Von den Lehrern, Lehrmeistern und Lehrfacharbeitern sind 80 % männlichen und 20 % weiblichen Geschlechts.

Die in die Betriebsberufsschulen, einbezogenen Berufspädagogen über 50 Jahre sind:

- 1 % Direktoren bzw. hauptamtliche Stellvertreter
- 31 % Lehrkräfte des berufstheoretischen Unterrichts
- 55 % Lehrkräfte des berufspraktischen Unterrichts
- 20 % Lehrfacharbeiter/Lehrbeauftragte

An der Betriebsberufsschulen, an denen die Berufspädagogen tätig sind, lernen als Lehrlinge 75 % Abgänger der 10. Klasse ohne Abiturausbildung, 12 % Abgänger der 10. Klasse mit Abiturausbildung und 13 % Abgänger der 8. und unteren Klassen.

Tab. 69: Altersverteilung des berufspädagogischen Personals (Angaben in %)

	bis 25 Jahre	bis 35 Jahre	bis 45 Jahre	bis 55 Jahre	Alter als 55 Jahre	Durch- schnitts- alter in Jahren
gesamt		26	39	22	0	45
männlich	2	25	40	23	9	46
weiblich	1	26	36	15	1	41
Direktoren/ Stellv.	1	5	38	37	22	53
Lehrer	3	24	34	25	11	47
Lehrmeister	1	30	37	15	3	42
Lehrfachar- beiter/Lehr- beauftragte	5	21	48	18	0	45

Aus der Tabelle 69 geht deutlich hervor, daß das Alter des berufspädagogischen Personals im Durchschnitt 45 Jahre beträgt, bei den Direktoren und hauptamtlichen Stellvertretern liegt das Durchschnittsalter sogar bei 53 Jahren.

Tab. 70: Verteilung nach der höchsten pädagogischen Qualifizierung des berufspädagogischen Personals (Angaben in %)

	päd. Grund- schule	päd. Zusatz- studium, Lehrmei- steraus- bildung	Fachschul- abschluß bzw. 1. u. 2. Lehrerprüfung	Hochschul- abschluß	keine
Directoren/ Stellv.	3	5	37	55	0
Lehrer	11	3	34	61	1
Lehrmeister	10	34	43	0	13
Lehrfach- arbeiter/ Lehrbeauftragte	19	6	8	1	66

Tab. 71: Verteilung des berufspädagogischen Personals nach Dienstalter in der jetzigen Tätigkeit und in Abhängigkeit von der höchsten pädagogischen Qualifizierung (Angaben in %)

Dienst- alter	bis 2 Jahre	bis 5 Jahre	bis 10 Jahre	bis 20 Jahre	mehr als 20 Jahre
gesamt	8	15	26	31	26
Directoren/ Stellv.	11	24	30	24	11
BS-Lehrer	3	2	21	26	48 (1)
Lehrmeister	10	15	26	39	11
LPA/LBP	1	21	32	25	19
ohne päd. Ausbildg.	6	22	28	27	17
päd. Grund- ausbildg.		33	35	2	14
Zusatzsta- dium, Leh.-Ausb.	7	11	30	32	19
FA-Abschluß (1. u. 2. Lehr- erprüfung)	6	12	21	37	24
RSA	4	11	27	30	28

19 % der Lehrmeister und 61 % der Lehrfacharbeiter besitzen keine pädagogische Qualifizierung. Dabei üben die Hälfte der Lehrmeister und 43 % der Lehrfacharbeiter/Betreuer schon länger als 10 Jahre ihre Tätigkeit aus.

Von berufspädagogischen Personal ohne pädagogische Ausbildung üben ihre jetzige Tätigkeit 6 % bis 2 Jahre, 22 % bis 5 Jahre, 28 % bis 10 Jahre, 27 % bis 20 Jahre und 17 % schon länger als 20 Jahre aus.

In der Berufsausbildung arbeiten 82 % des pädagogischen Personals bereits mehr als 1 Jahre (6 % bis 2 Jahre, 12 % bis 5 Jahre, 26 % bis 10 Jahre, 31 % bis 20 Jahre und 25 % länger als 20 Jahre).

Hervorzuheben ist, daß 66 % der Direktoren länger als 20 Jahre in der Berufsausbildung tätig sind.

Tab. 72: Verteilung nach der Anzahl der Lehrlinge an den BBS und aBS (Angaben in %)

Arbeits- der berufsbildenden Schule			
bis 500	bis 800	bis 1200	mehr als 1200 Lehrlinge
52	23	10	15

Ungefähr die Hälfte der Berufspädagogen arbeitet an Betriebsberufsschulen, die bis zu 500 Lehrlinge ausbilden. Im Durchschnitt sind die Kapazitäten der berufsbildenden Einrichtungen geringer als die der aBS. Dadurch sind die Leitungs- und pädagogischen Prozesse überschaubarer und besser zu beherrschen.

5. Schlussbemerkungen

1. Nach wie vor ist für die weitere Qualifizierung der Erziehungs- und Bildungsarbeit und die weitere Steigerung der Effektivität eine stärkere, auf die sich entwickelnde Persönlichkeit des Lehrlings zum jungen Facharbeiter orientierte Erziehung und Bildung erforderlich. Darunter verstehen wir eine auf die Gesamtpersönlichkeit gerichtete, wechselseitige Erziehungs- und Bildungsarbeit, die zugleich eine stärkere Hinwendung zum einzelnen impliziert. Die hohe Bedeutung kommt weiterhin der ideologischen Erziehung zu. In Zusammenhang mit und aufbauend auf den vorhandenen positiven Einstellungen und Verhaltensweisen sollte sie nicht zu eng aufgefaßt werden, differenziert genug sein, Wirklichkeitsnah und möglichst auch emotional ansprechend jeden Lehrling erreichen. Welche Effektivität sie hat, zeigt sich letztlich im eigenständigen und verantwortungsvollen Denken und Handeln, in der schöpferischen produktiven Arbeit, durch Erreichen der Facharbeiterleistung bereits vor dem Ende der beruflichen Ausbildung.

Im Mittelpunkt steht hierbei vor allem die Herausbildung des Klassenstandpunktes. Wie die Forschungsergebnisse zeigen, sind einige Grundpositionen (Einstellung zur Sowjetunion, Überzeugung von der Sieghaftigkeit des Sozialismus im Weltmaßstab, Vertrauen zur Politik der Arbeiterklasse, Verteidigungsbereitschaft) u. d. sehr gut entwickelt. Oftmals reflektieren die Lehrlinge jedoch im weltanschaulich-politischen Bereich noch zu sehr ihr Schulwissen, das noch nicht umfassend zu Überzeugungen ausgeprägt wurde. Es kommt daher nach wie vor darauf an, ihre politisch-ideologischen Positionen zu erweitern, zu festigen und zu vertiefen. Das sollte nicht nur im berufstheoretischen und -praktischen Unterricht verstärkt umgesetzt werden, sondern noch intensiver und effektiver im außerunterrichtlichen Bereich, so z. B. in der FDJ-Arbeit, in der sozialistischen Lehrerziehung und hier besonders in der vormilitärischen Ausbildung, im Lehrlingswohnheim u. a. Formen. Hier kommt allen Leitungen in der Berufsausbildung eine höhere Verantwortung zu.

2. Die FDJ vermag faktisch alle Lehrlinge zu erreichen.

Geführt von erfahrenen Leitungen und Berufspädagogen erfüllt die Mehrzahl der Jugendfreunde in der Berufsausbildung die an sie gestellten Aufgaben und Anforderungen.

Die meisten Lehrlinge sind engagiert in den vom Jugendverband organisierten bzw. unterstützten Aktivitäten einbezogen, sie werten das bisher Erreichte aber durchaus kritisch.

Die Erwartungen der Lehrlinge an die FDJ, die zugleich einen Anspruch an die Qualität der FDJ-Arbeit darstellen und die eigene Einbeziehung beinhalten, werden nur zu einem Teil erfüllt. Mehr Aktivität und Maßnahmen der FDJ der Berufsschulen werden vor allem in bezug der Freizeitgestaltung erwartet. Auch auf dem bewährten Feld der FDJ-Tätigkeit, so z. B. in der MMN- und Neuerortstätigkeit, "Materialökonomie" und auch im sozialistischen Berufswettbewerb gilt es, stets aufs Neue zu mobilisieren und Reserven zu erschließen.

Die Teilnahme der Lehrlinge an den Grundformen des FDJ-Mitgliederlebens ist nur unter den Bedingungen der Berufsausbildung so hoch. Die Regelmäßigkeit und Häufigkeit der durchzuführenden Veranstaltungen läßt jedoch teilweise zu wünschen übrig. Die Teilnahme am Mitgliederleben nimmt mit Beginn der speziellen Ausbildung in den Betriebsabteilungen sprunghaft ab. Der ungeordnete Übergang der Jugendfreunde in die nächste FDJ-Gruppe ist eine Hauptursache des Rückganges der Mitgliederzahlen und der Teilnahme der Jungfacharbeiter am Verbandsleben innerhalb der Arbeiterjugend. Es besteht ein deutlicher Zusammenhang zwischen der gesellschaftlichen Aktivität in der FDJ, der GST, in der VMA u. a. und dem Leistungsniveau der Lehrlinge. Die besten Lehrlinge sind zumeist auch die im Jugendverband und in der GST aktivsten. Ebenso umgekehrt. Die aktivsten FDJ-Mitglieder, die häufig und gleichzeitig mehrere Funktionen in mehreren Bereichen ausüben, sind nicht nur die leistungsstärksten, sondern auch die politisch-bewußtseinsmäßig gefestigten Lehrlinge. Damit wird sichtbar, daß aktives gesellschaftliches Engagement außerordentlich zur Persönlichkeitsentwicklung junger sozialistischer Facharbeiter beiträgt.

Bedenken. Werden muß jedoch auch, daß die gesellschaftliche Aktivität insgesamt wie auch in einzelnen Teilgruppen und Normen unterschiedlich entwickelt ist.

Der Bildung und Formierung der FDJ-Kollektive und dem bewussten Einhalten und Akzeptieren positiver Normen und Wertvorstellungen ist weitaus größere Beachtung zu schenken. Insbesondere sind die jungen und gleichaltrigen FDJ-Funktionäre aus den Reihen der Lehrlinge noch rascher und wirksamer zu befähigen, den Anforderungen als Verbandsfunktionär gerecht zu werden. Das kann nicht allein Aufgabe der FDJ sein; hier haben die Berufspädagogen, insbesondere die Klassenleiter der Berufsschulklassen eine hohe Verantwortung wahrzunehmen. Das gilt insbesondere für den Lehrbeginn.

Es hat sich bewährt, die zukünftigen FDJ-Leitungen schon vor Beginn der Ausbildung zu formieren, so wie das in erfolgreichen Berufsschulen in den letzten Jahren praktiziert wurde.

3. Die Berufspädagogen und Lehrbeauftragten stehen vor der wichtigen Aufgabe, den gesamten Erziehungs- und Bildungsprozeß zu realisieren und die Zielstellung in der Berufsausbildung, allseitig gebildete, sozialistische Facharbeiterpersönlichkeiten heranzubilden, die den zukünftigen Anforderungen gerecht werden, zu erfüllen.

Angelehnt der ihnen zur Verfügung stehenden Zeit und der inhaltlichen Anforderungen, ist der weiteren Rationalisierung und Effektivierung des Ausbildungsprozesses größtes Augenmerk zu schenken. Bedeutende Reserven bestehen immer noch in der produktions- und praxisnahen Gestaltung des Unterrichts vom ersten Tag der Ausbildung an, in der stärkeren Zuwendung und Konzentration auf die Entwicklung und Festigung der Einstellungen zum Beruf, zur Berufsausbildung, zum Betrieb und zur Arbeit. Mehr und mehr sollten die Lehrer und Lehrkräfte der Praxis zu Beratern, Förderern und echten Partnern der Lehrlinge werden. Dabei wird der fachliche und vor allem der erzieherische Effekt der beruflichen Ausbildung auch künftig wesentlich von der qualifizierten Tätigkeit aller Berufspädagogen und Lehrbeauftragten abhängen.

Es scheint angeraten, die gesamte berufliche Ausbildung noch besser methodisch und berufspädagogisch zu durchdringen. Die schulmäßige Art und Weise, die Schulkatmosphäre überhaupt, die die Lehrlinge seit der 1. Klasse kennen, scheint immer weniger dazu geeignet, Disziplin, Aufmerksamkeit, die Lern- und Arbeitseinstellungen u. a. Merkmale z. B. auch das Verhältnis zu den Berufspädagogen, zu verbessern. Die Lehrlinge sehen ihre Lehrkräfte immer mehr als gleichgesinnte Partner, Helfer und zukünftigen Kollegen, deren Hilfe und Ratschläge sie gern annehmen und deren Kameradschaftlichkeit und unvoreingenommene Hilfsbereitschaft sie immer mehr schätzen.

4. In dem vorliegenden Bericht wurde versucht, einige erste und wesentliche Bedingungen und Zusammenhänge der Entwicklung der Lehrlinge zu Jungfacharbeitern darzulegen. Es ist geplant, die sich aus unserer Untersuchung ergebenden weiteren Erkenntnisse tiefergründiger zu analysieren und in Teilberichten und Expertisen zur Kenntnis zu geben. Das werden u. a. sein:

1. Zur Ausbildung der Lehrlinge in verschiedenen Kollektiven unter besonderer Akzentuierung der Ausbildung in Jugendbrigaden
2. Zum Meinungsbild der Berufspädagogen über die Berufsschuljugend
3. Einige materielle Bedingungen und Voraussetzungen der Berufsausbildung.

Im weiteren muß der Erforschung der Ursachen und Motive des Realverhaltens der Lehrlinge in- und außerhalb der beruflichen Ausbildung erhöhte Aufmerksamkeit geschenkt werden. Die inneren und äußeren Ursachen für ein bestimmtes Verhalten, aber auch die das Verhalten determinierenden Komponenten sind mehr in das Blickfeld der empirischen Forschung zu setzen. Dabei sollte der Lehrling stärker als lernende und arbeitende Persönlichkeit betrachtet werden.

Besonders aufschlußreich versprechen solche Untersuchungen zu werden, die die objektiven Bedingungen und subjektiven Voraussetzungen leistungsstarker und politisch-ideologisch gefestigter

Bedürfnisse ermitteln. Es sollte möglich sein, mehr Erkenntnisse zu gewinnen, wie hohe Lern- und Arbeitsmerkmale zustande kommen und gefördert werden können.

Die "bergangsphase" von der Grundausbildung über die berufliche Spezialisierung bis zum Jungfacharbeiter und dessen Integration ins Arbeitskollektiv mit dem hauptsächlichsten Kriterium: Erreichen der Facharbeiterleistung bereits vor dem Ende der beruflichen Ausbildung, ist differenzierter und tiefgründiger zu analysieren.

Letztlich sollte weiterhin untersucht werden, wie die Berufsausbildung in allen Bereichen dazu beiträgt, all jene Einstellungen und Verhaltensweisen herauszubilden, die dem Jungfacharbeiter zum würdigen Angehörigen der Arbeiterklasse prädestinieren.

Tab. 1 A: Berufsentscheidung bzw. -zufriedenheit im Zusammenhang mit den für die Berufswahl maßgeblichen "Berufsberater" (Angaben in %)

	Erfüllter Berufswunsch		Nichterfüllter Berufswunsch		Zufriedenheit mit dem Ausbildungsberuf			
	durch Erstbewerbung	durch Mehrfachbewerbung	weil Zweitberuf	weil Bw. mehrmals geändert	sehr m.gew. Einschr.	kaum	überhaupt nicht	
<hr/>								
Entscheidenden Einfluß auf die Berufswahl hatte ...								
Presse, Funk, Fernsehen	70	5	17	8	20	68	7	5
polytechn. Unterricht	69	8	19	4	21	71	5	3
Klassenleiter FOS	65	8	19	8	23	64	8	5
Eltern	63	6	25	6	20	73	5	2
Freunde, Mitschüler	61	6	29	4	11	74	11	4
Lehrer für Berufsberatung	52	2	36	10	19	59	17	5
Berufsberatungszentrum	44	2	36	18	14	76	7	3
andere Stellen	60	5	26	9	14	71	10	5
<hr/>								
ges.	59	5	28	8	17	73	7	3

Tab.2 A: Interkorrelationen d. gesellsch.Berufswahlmotive, in Klammern vorbehaltlose Zustimmung (in %)

		Berufsaus- bild. ist Voraussetz. für Weiter- entwickl.	Im Leben ständig lernen, vor allem einen Beruf	Facharbeiter verdienen mehr als Angelernte	Für die Zu- kunft meh- rere Be- rufe	Entscheidend ist die Lei- stung am Ar- beitsplatz	WTF macht Beruf nicht mehr erforder- lich
Berufsausbildung ist Voraussetzung f. Wei- terentwicklung ("Basismotiv")	Zust. Ablhng.	-	88 (57) 75 (50)	72 (47) 87 (62)	30 (9) 51 (13)	21 (7) 51 (38)	13 (6) 13 (0)
Im Leben ständig ler- nen, vor allem einen Beruf ("Lernmotiv")	Zust. Ablhng.	99 (93) 89 (70)	-	78 (54) 56 (41)	32 (10) 22 (2)	23 (7) 26 (9)	16 (5) 13 (9)
Facharbeiter verdie- nen mehr als Ange- lernte ("Verdienstmotiv")	Zust. Ablhng.	98 (87) 98 (86)	89 (61) 80 (50)	-	38 (11) 18 (6)	25 (8) 12 (7)	18 (6) 9 (4)
Für die Zukunft meh- rere Berufe ("Mehrberufsmotiv")	Zust. Ablhng.	96 (83) 97 (85)	93 (61) 81 (49)	83 (58) 60 (33)	-	40 (22) 20 (7)	29 (13) 12 (6)
Entscheidend ist die Leistung am Arbeits- platz ("Leistungsmotiv")	Zust. Ablhng.	94 (89) 99 (89)	85 (52) 86 (59)	74 (48) 70 (47)	51 (26) 25 (6)	-	39 (16) 7 (4)
WTF macht Beruf nicht mehr erforderlich ("WTF-Motiv")	Zust. Ablhng.	98 (93) 98 (89)	84 (53) 85 (52)	87 (58) 68 (43)	41 (22) 26 (6)	43 (22) 13 (4)	-

Tab. 3 A: Leistungsverteilung in der Berufsausbildung (Stand im Mai/Juni 1979)

	Theoretische Ausbildung						Praktische Ausbildung					
	1	2	3	4	5	$\bar{x} = \bar{\varnothing}$ ²⁾	1	2	3	4	5	$\bar{x} = \bar{\varnothing}$ ²⁾
Gesamt	3	49	42	6	0	2,51	9	66	24	1	0	2,17
männlich	3	48	43	6	0	2,53	8	64	27	1	0	2,22
weiblich	3	53	39	5	0	2,47	11	70	19	0	0	2,09
abschluß o. Abi. ¹⁾	0	30	51	19	0	2,90	6	40	49	5	0	2,53
" 10. "	3	51	41	5	0	2,47	9	69	22	0	0	2,14
Soziale Herkunft:												
Arbeiter	1	46	45	8	0	2,60	8	64	27	1	0	2,21
Genossenschaftsbauer	0	57	41	2	0	2,45	11	75	14	0	0	2,02
Angestellte	4	65	29	2	0	2,30	6	71	23	0	0	2,17
Intelligenz	4	66	26	4	0	2,30	15	68	17	0	0	2,02
Grundausbildung	2	50	42	6	0	2,52	7	66	26	1	0	2,22
Spezielle Ausbildung	4	49	41	6	0	2,48	13	68	19	0	0	2,08
Betriebs-/Betriebsberufsschulen	3	52	40	5	0	2,48	9	66	24	1	0	2,16
Kommunale Berufsschulen	1	33	58	8	0	2,72	8	65	26	1	0	2,20
1. Lj. ohne Abiturausb. ¹⁾	2	45	47	6	0	2,56	9	64	26	1	0	2,19
1. Lj. mit Abiturausb. ¹⁾	4	84	12	0	0	2,08	10	84	6	0	0	1,96
2. Lj. ohne Abiturausb. ¹⁾	3	32	52	13	0	2,76	3	58	39	0	0	2,37
2. Lj. mit Abiturausb. ¹⁾	6	82	6	6	0	2,11	6	88	0	6	0	1,96

1) in der Berufsausbildung mit Allgemeinbildung wurde keine Differenzierung vorgenommen

2) $1 \leq \bar{x} \leq 5$, entspricht der Durchschnittszensur

Tab. 4 A: Leistungsanforderungen in der Berufsausbildung

	Theoretische Ausbildung						Praktische Ausbildung					
	überfordert stark	etwas	weder/ noch	unterfordert etwas	stark	\bar{x} ¹⁾	überfordert stark	etwas	weder/ noch	unterfordert etwas	stark	\bar{x} ¹⁾
Gesamt	5	35	57	0	3	2,60	2	18	71	1	10	2,52
männlich	6	33	57	0	4	2,60	1	11	72	1	15	3,04
weiblich	3	37	58	0	2	2,59	4	24	67	1	4	2,73
Abschluß 8. Klasse	4	32	63	0	1	2,61	3	25	67	2	3	2,76
Abschluß 10. Klasse	5	35	56	0	4	2,60	2	18	70	1	11	2,93
Soziale Herkunft:												
Arbeiter	5	40	53	0	2	2,53	1	16	76	0	7	2,88
Genossenschaftsbauer	9	39	45	0	7	2,50	5	11	79	0	5	2,84
Angestellte	2	33	63	0	2	2,65	1	24	53	1	20	2,96
Intelligenz	8	29	50	0	13	2,67	0	8	71	5	15	3,19
Grundausbildung	5	35	56	0	4	2,59	1	15	71	1	12	2,95
Spezielle Ausbildung	5	31	61	0	3	2,63	4	18	68	1	9	2,86
1. Lj. ohne Abitur	4	33	59	0	4	2,61	3	17	70	1	9	2,88
1. Lj. mit Abitur	4	41	50	0	4	2,55	0	9	65	3	23	3,20
2. Lj. ohne Abitur	8	30	59	0	3	2,57	0	23	66	3	8	2,90
2. Lj. mit Abitur	11	72	17	0	0	2,06	0	11	78	0	11	3,00
Leistungsstarke Lehrl.	3	27	65	0	5	2,73	1	13	72	1	13	2,99
mittel	4	42	52	0	2	2,52	3	19	69	1	8	2,85
Leistungsschwache Lehrl.	17	41	42	0	0	2,25	3	19	70	0	8	2,83

1) $1 \leq \bar{x} \leq 5$